



ประกาศโรงเรียนดอนพุดวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนดอนพุดวิทยา มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในปัจจัยการบริหาร จากเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนดอนพุดวิทยา จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง และตามภารกิจของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

วางแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงแนวโน้มของจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ เพื่อใช้ในการกำหนดวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. ด้านการสรรหา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามแนวทาง ระเบียบ หลักเกณฑ์คุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ทนต่อความต้องการหรือความขาดแคลน ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๑.๑. การขอความเห็นชอบในการจัดจ้างลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนดอนพุดวิทยา และการขออนุญาตการจัดจ้างลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี

๒.๑.๒. ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ครูอัตราจ้าง และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด สร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีเข้ามาทำงาน

๓. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ฝ่ายบริหารงานบุคคล ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน จัดทำทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลา และการส่งเสริมเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑. จัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือน ตุลาคม ตามกฎ ก.ค.ศ.การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑

๓.๒. จัดทำทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๓. ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ด้านการพัฒนา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

๔.๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

๔.๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

๔.๓. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนา

๔.๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๕. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๖. การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๖.๑. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

๖.๑.๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคคลทางการศึกษาและ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาคความเป็นธรรมและประโยชน์ ของ ทางการ

๖.๑.๒. การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะ งาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความเป็นกลางทางการเมือง

๖.๑.๓. พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ ข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความ ประพฤติ

๖.๑.๔ การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ตลอดจนป้องกัน การกระทำความผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีวินัย

๖.๒. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาให้ มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๖.๓. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาปฏิบัติ ราชการตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖.๔. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้

๖.๔.๑ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

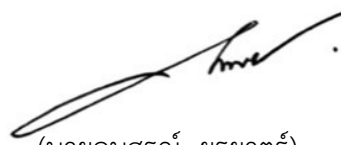
๖.๔.๒ ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

๖.๔.๓ การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๖.๔.๔ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๖.๔.๕ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอนุสรณ์ ยุธยาตร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนพุดวิทยา