



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา
ออนไลน์

ITA Online

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๐๒๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(นโยบาย ปี พ.ศ.๒๕๖๖)



โรงเรียนบ้านหนองเกตู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต ๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศโรงเรียนบ้านหนองเกตุน้อย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนบ้านหนองเกตุน้อยได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านหนองเกตุน้อย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ในการนี้โรงเรียนบ้านหนองเกตุน้อย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โรงเรียนบ้านหนองเกตุน้อย ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของโรงเรียนบ้านหนองเกตุน้อย ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคน และการบริหารอัตรากำลังระดับสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๓ จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน และวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน

๑.๔ กำหนดโครงสร้างสวราชการ การแบ่งสวราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในสวของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา
แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยสามารถนำอัตราวางมาไว้ในสถานศึกษาได้ทันทีตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (ID plan) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใฝ่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ จัดให้มีการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ (PLC) ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

๓.๕ มีการประเมินแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายป (SAR)

๔. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้กำหนดนโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสนับสนุน ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถก้าวหน้าโดยอาศัยการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามสายงานของตนเอง

๔.๒ กำกับติดตามประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๔.๓ การอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษา อบรม ดูงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการต่างๆ โดยที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการทำงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีจุดตรวจคัดกรองวัดอุณหภูมิ หน่วยบริการคัดกรอง วัดอุณหภูมิผู้มาติดต่อราชการ นักเรียน ผู้ปกครองและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้า-ออกทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙)

- มีนโยบายให้ผู้ที่มีอาการผิดปกติ หรือสงสัยว่าจะป่วย เป็นโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หยุดอยู่บ้าน อย่างน้อย ๑๐ วัน

- บริการจัดจุดล้างมือ สบู่ล้างมือ เจลแอลกอฮอล์ล้างมือทุกจุดภายในบริเวณโรงเรียน อย่างเพียงพอและทั่วถึง

- มีการทำความสะอาดบริเวณต่างๆ ในโรงเรียนด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อโรค เช่น ลานบริเวณเครื่องเล่น ลูกบิด ประตู เครื่องถ่ายเอกสาร ห้องเรียน โรงอาหาร เป็นต้น

๕.๒ สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ดูแลรักษาให้พื้นที่ปฏิบัติงานมีการรักษาความสะอาดอยู่เสมอภายใน บริเวณต่างๆ ในโรงเรียนดูสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น นามอง และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๕.๓ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย มีอุปกรณ์การทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ปรี้นเตอร์ ที่เพียงพอ อำนวนความสะดวก มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และเครื่องถ่ายเอกสารในสำนักงานไว้ให้บริการ

๕.๔ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทุกคนอย่าเท่าเทียม และเสมอภาค

๖. นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้กำหนดนโยบายด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจของ สถานศึกษา ดำเนินการสรรหาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นธรรมและโปร่งใส ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม ดังนี้

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบการแข่งขันได้ของ สพฐ.หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีเรียกบรรจุ ผู้สอบแข่งขันได้ตามที่โรงเรียนมีตำแหน่งว่าง

๖.๒ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจ เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่ หลากหลาย เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๗. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้กำหนดนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่า ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณภาพต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่ กำหนดอย่างแน่นอน การประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานของความпенระบบและมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด

๗.๒ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติในองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงเจตนารมณ์และ คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดย

๘.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และมีอุดมการณ์ครู เต็มรู้ เต็มใจ เต็มเวลา เต็มคน และเต็มพลัง เสมอๆ การรักษาวินัยต่อตนเอง โดยการสร้างความตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด เก็บออม การรักษาระเบียบวินัย การเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนาเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนในวิชาชีพและให้บริการ รวมถึงการมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวสุวิมล สุขจิตร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเกตุ