**O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**1.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

ฝ่ายบริหารงานบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง

เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.๑ จัดทำแผนและดำเนินการสรรหาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว

ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา

1.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน หรือกระทรวงศึกษาธิการ โดยทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอก ของ

สถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒) ประกาศตำแหน่งว่างและความต้องการขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางใน

การเขียนคำร้องขอย้ายของข้าราชการครู โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. และเป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ.

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศทางเว็บไซต์และ

ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร และสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลาย

เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

**2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

โรงเรียนดงหลวงวิทยา กำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากการเกษียณอายุราชการและการย้าย กลับภูมิลำเนา

ปัจจุบันไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญกับ “คน” หรือ “กําลังคน” เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กําลังคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนํามาทดแทนกันได้ในลักษณะที่มีความสามารถเท่ากันแบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นหัวใจสำคัญในการดําเนินงานของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคนและจำนวนกําลังคนที่เหมาะสม” การเตรียมความพร้อมโดยการวางแผนกําลังคนทั้งในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

(Strategic Alignment) จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร จึงกำหนดให้สถานศึกษาทุกโรงเรียน มีแผนอัตรากําลังเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กําลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจําเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกําลังคน(Workforce Analysis) สามารถระบุส่วนต่างด้านความต้องการกําลังคนและมีแผนเพื่อลดส่วนต่างดังกล่าว รวมทั้งการบูรณาการ ตามนโยบายกระทรวงศึกษาเกี่ยวกับการจ้างครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดินโดยจ้างข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้วมาทำการสอนต่อในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสาขาวิชาที่จําเป็นและขาดแคลน และเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับนโยบายดังกล่าว

**3.การพัฒนาบุคลากร**

ฝ่ายบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนดงหลวงวิทยา การปฏิรูป

ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ

ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา

๓.๒ จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากร

๓.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้งาน เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

**4.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีแผนกลยุทธ์ดำนการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า

ในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ดำเนินการจัดทำ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง

เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (Education

Management Information System : EMIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยครูและบุคลากร หรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความสามัคคี ความผูกพันระหว่างบุคลากร

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครู พนักงานราชการ

และลูกจ้างชั่วคราว

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของช้าราชการและลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการี่ ก.ค.ศ. และ ส.พ.ฐ. กำหนด เพื่อให้การพิจารณาเสนอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เป็นไปตามหลักธรรมภิบาล

**5.การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ**

สถานศึกษาร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทาง

การรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง

ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อรับรางวัล หรือประเมินผลงาน

เพื่อเลื่อน/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งเวียนให้บุคลากรใน

สถานศึกษาทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมกันการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนดงหลวงวิทยายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ