



ประกาศโรงเรียนพพระวิทยาคม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพพระวิทยาคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) โรงเรียนพพระวิทยาคม จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อบริการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๒. การสรรหาบุคลากร

มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานของ หน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อบริการภารกิจของสถานศึกษา และเพื่อบริการ แผนปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๓. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะ และสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาเพื่อบริการภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต และการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้ เป็นครูยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการเป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อบริการเป็น ประวัติการพัฒนา การอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ เสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่าง เหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้ความสามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดส่งผลงานและเข้ารับการคัดเลือกได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติในวาระและโอกาสต่างๆ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นอำนาจผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้ความร่วมมือในการทำงานการประสาน การดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคลข้อมูลต่างๆการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๖. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๖.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทุกตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๖.๓ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการนั้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายวิเชษฐ์ เย็นน้ำ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพพระวิทยาคม