



ประกาศโรงเรียนนพคุณประชาสรรค์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา และยกระดับคนไทยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพในการขับเคลื่อนประเทศอย่างเต็มศักยภาพ และด้านที่ ๕ การปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม การบริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนนพคุณประชาสรรค์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลของ โรงเรียนนพคุณประชาสรรค์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความ โปร่งใสในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปี การศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ ว.๙ (PA) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

๑.๔ ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

๑.๕ กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่พร้อมใช้อยู่เสมอ

๑.๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๒. ด้านการสรรหา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดและความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกตามแผน อัตรากำลัง

ที่จัดทำไว้ โดยการเลือกสรรคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจของ สถานศึกษา โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างในสถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ได้แก่การสอบแข่งขัน การสอบ คัดเลือก การคัดเลือก การขอใช้บัญชี การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด ดังนี้

๒.๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและ มาตรฐาน วิชาเอก ของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒.๒.๒ ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการ ตามปฏิทิน ที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๒.๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดย ประกาศทางเว็บไซต์ และ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อ สร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคล ทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาการศึกษา เพื่อให้การสรรหาบุคคล เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด รวมทั้งเป็นไปด้วย ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๓. ด้านการพัฒนา

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อย่างเข้ม ๒ ปี เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจ ของโรงเรียนพคุณประชาสรรค์ การปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

๓.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรม

๓.๔ ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง ตามความ ต้องการของสถานศึกษาและตามความต้องการรายบุคคล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๓.๕ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓.๖ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความต่อเนื่องและทั่วถึงในการพัฒนาให้ บุคลากรมีศักยภาพในปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยก ย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคล และหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนและบุคลากรที่ ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๖ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมครูโรงเรียนนพคุณประชาสรรค์

๔.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำและประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเรื่องค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความ เป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สถานศึกษาร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการบริหารงาน บุคคลในหลากหลายช่องทาง เพื่อการใช้ประโยชน์ และการเข้าถึงรับรู้รับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้ประโยชน์ในการ ควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารงานบุคคลที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

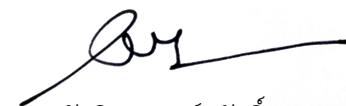
๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครูหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งเวียน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง ข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชัยมิตร วงศ์สวัสดิ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนพคุณประชาสรรค์

