



ITA ONLINE 2566

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านรามัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1



023 นโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล



ประกาศโรงเรียนบ้านรามัน
เรื่อง นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง
องค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในช่วงวัยให้เป็น
คนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะ
ที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีมีธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษา
ศีลธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร
ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพ
ตามความถนัดของตนเอง

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านรามันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้อง
และสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติตลอดจนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วน
สำคัญในการจัดการศึกษาของชาติ ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่าง มั่นคง มั่งคั่ง
และยั่งยืน โรงเรียนบ้านรามันจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีแนวทางในการ
ดำเนินงาน ดังนี้ จัดทำข้อมูลมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีใน เพื่อเป็นการบริหารอัตรากำลังครูใน
สถานศึกษาและเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการ ในเรื่องการรับย้าย การบรรจุและแต่งตั้ง

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถานศึกษาดำเนินการวางแผนการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจัดให้มีการทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล: Individual Development Plan

/ (IDP) ของข้าราชการ...

(IDP) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการ และติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

3. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สถานศึกษาได้กำหนดให้มีนโยบายทางด้านการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน ฯลฯ

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรม พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะในงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายนอก

4. ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ครบตามจำนวนที่ต้องการ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถานศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิผล ทั้งด้านการกำกับ ติดตาม และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานราชการ โดยมีรายละเอียดของข้อตกลงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1 องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง

5.2 องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

5.3 องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2565



(นายอาบัส สาเหล็ม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรามัน