



ประกาศโรงเรียนบ้านซับใหม่ เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

โรงเรียนบ้านซับใหม่ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านซับใหม่ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา และในพื้นที่โรงเรียนบ้านซับใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒. จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๑.๓. จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเดิม (ตาม ว๑๗) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด บุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านซับใหม่ ดังนี้

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนบ้านซับใหม่ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยสามารถนำอัตราร่างมาใช้ในสถานศึกษาได้ ทันที

๒.๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของ สำนักงานเขตพื้นที่ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค (๒) โดยทั้งนี้ คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความสามารถและ หลากหลาย เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ เป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้ผลิตสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของ โรงเรียนบ้านซับใหม่ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (ID Plan) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรใน แต่ละตำแหน่ง

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงาน

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ (Promotion and morale)

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีกลยุทธ์ค้ำจุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี และมีความผูกพัน ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและ ทันสมัย

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุดดี” การรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติครูอาวุโส การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนบ้านซับใหม่ และบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างเกี่ยวกับวินัยแลการรักษาวินัยในโรงเรียน และในครูประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ กต.ค สพฐ และ คพร. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีราชการหรือลูกจ้างประจำประจำ หรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอ ความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงเรียนบ้านซับใหม่ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคคลเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียน ทางระบบ My Office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือ ความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้ หน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายเกรติศาสตร์ ปัตตะเน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซับใหม่