



ประกาศโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา
ประจำปีงบประมาณ 2564

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

กลุ่มบริหารบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล

1.3 จัดทำแผนการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธี ก.ค.ศ.(ตาม ว.17 และ ว.21) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

2. ด้านการสรรหา

กลุ่มบริหารบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา

2.2 ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

- 1) กรณี ข้าราชการครู แจ้งความต้องการวิชาเอกที่ขาดแคลนไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสสุราษฎร์ธานีชุมพร โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
- 2) กรณีลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ และการประชาสัมพันธ์ไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่ ดำเนินการสรรหาด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ สถานศึกษา

2.3 การย้ายของผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ด้านการพัฒนา

กลุ่มบริหารบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือหลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของตนเอง มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 จัดทำข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน

3.3 การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานในการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

4. ด้านการรักษาไว้

กลุ่มบริหารบุคคล มีแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลและการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

แนวทางปฏิบัติดังนี้

4.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาทราบ

4.2 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

4.3 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การรับ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้าง ความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียนและบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

4.6 เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมครูโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา

5. ด้านการใช้ประโยชน์

สถานศึกษาร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลและให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

5.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5.2 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้

ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2564



(นายบุญเลิศ ทองชล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา