



โรงเรียนบ้านคลองยายอินทร์

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านคลองยายอินทร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนบ้านคลองยายอินทร์ จึงกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคน

ดำเนินวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและ ตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการ ครูและ บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

2. การสรรหาบุคลากร

มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และ เพื่อรองรับแผนการ ปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

3. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะ และ สมรรถนะสูง โดยใช้ รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาเพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ การจูงใจ คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็น ครูยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพตรงตาม ความต้องการเป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรม ครู และการจัดทำฐาน ข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมเป็นประวัติการ พัฒนา การอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์ การวางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

4.1 สร้างการรับรู้และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

4.2 ควบคุมการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดส่งผลงาน และเข้ารับการคัดเลือกได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทตง การยกย่องเชิดชูเกียรติในวาระและโอกาสต่างๆ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินงาน ร่วมกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) เป็นคณะ กลั่นกรองการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และรวมปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ กศจ. และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยให้ความร่วมมือในการทำงานการประสานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วย ความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

6. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีแนวทางใน การดำเนินงานดังนี้

6.1 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานในราชการทุก ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสวนราชการกำหนด

6.2 ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานในราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักปฏิบัติ ตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6.3 ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และคาตอบแทนอื่นๆ การพัฒนา เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจิตใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ ให้ สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ลงชื่อ



(นางสิริยารัตน์ อุดมรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองยายอินทร์