



ประกาศโรงเรียนบ้านเชียงวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.2561 – 2580 รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency assessment : ITA)

โรงเรียนบ้านเชียงวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านเชียงวิทยา ดังนี้

๑. ด้านวางแผนกำลังคน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ เพื่อใช้ในการสรรหาไปดำรงให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 1.2 การจัดอบรม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ

๒. ด้านการสรรหา

กลุ่มบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการแสวงหาบุคคลตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๒.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยส่งมอบข้อมูลแจ้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๐

๓. ด้านการรักษาไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล การดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ การเตรียม

ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธา รักและผูกพันกับโรงเรียน แนวการปฏิบัติดังนี้

3.1 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็น ระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกและให้บริการผู้มาติดต่อ ราชการ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส แนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดหรือทุจริต ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

4.2 มีการประชุมสร้างความเข้าใจ/ทบทวนระเบียบปฏิบัติ/นโยบายของโรงเรียน

4.3 ให้บริการอำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้ครูได้อยู่กับนักเรียน โดยบริการแบบ “One Stop service 3 plus” คือการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เป็นแนวทางที่ต้องอำนวยความสะดวก แก่ผู้มาติดต่อให้สามารถบริการต่าง ๆ ได้ ณ ที่แห่งเดียว ด้วยความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา ทั้งยังลด ภาระงานของหน่วยงาน

4.4 การให้บริการ “ทักทาย ยิ้มง่าย เต็มใจบริการ” เมื่อมีผู้มาติดต่อราชการที่กลุ่มบริหารงานบุคคล

4.5 การตรวจเยี่ยม ให้กำลังใจ บุคลากร อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ว่าที่ร้อยตรี

(สมบัติ เกิดเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงวิทยา