



**ประกาศโรงเรียนบ้านเชียงวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency assessment : ITA)

โรงเรียนบ้านเชียงวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนบ้านเชียงวิทยา ดังนี้

๑. ด้านวางแผนกำลังคน

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ เพื่อใช้ในการสรรหาไปดำรงให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๑.๒ การจัดอบรม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ

๒. ด้านการสรรหา

กลุ่มบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการแสวงหาบุคคลตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา แนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยส่งมอบข้อมูลแจ้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

๓. ด้านการรักษาไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล การดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธารักและผูกพันกับโรงเรียน แนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกและให้บริการผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๔.๒ มีการประชุมสร้างความเข้าใจ/ทบทวนระเบียบปฏิบัติ/นโยบายของโรงเรียน

๔.๓ ให้บริการอำนวยความสะดวก และสนับสนุนให้ครูได้อยู่กับนักเรียน โดยการบริการแบบ “One Stop service ๓ plus” คือการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เป็นแนวทางที่ต้องอำนวยความสะดวก แก่ผู้มาติดต่อให้สามารถบริการต่าง ๆ ได้ ณ ที่แห่งเดียว ด้วยความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา ทั้งยังลด ภาระงานของหน่วยงาน

๔.๔ การให้บริการ “ทักทาย ยิ้มง่าย เต็มใจบริการ” เมื่อมีผู้มาติดต่อราชการที่กลุ่มบริหารงานบุคคล

๔.๕ การตรวจเยี่ยม ให้กำลังใจ บุคลากร อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ว่าที่ร้อยตรี

(สมบัติ เกิดเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงวิทยา