



นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล



ฝ่ายบริหารงานบุคคล

โรงเรียนในเตาพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่



ประกาศโรงเรียนในเตापิตยาคม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้มีการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานนั้น

โรงเรียนในเตापิตยาคม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนในเตापิตยาคม ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนในเตापิตยาคม เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนในเตापิตยาคม โดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และความต้องการ

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี หรือ ๕ ปี โดยมีรายละเอียดความต้องการทั้งด้านปริมาณ ความสามารถและวิธีดำเนินการ

๑.๓ เสนอแผนอัตรากำลังต่อเขตพื้นที่การศึกษา

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล หากองค์กร สามารถสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเตาพิทยาคมได้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรทุกตำแหน่ง

๒.๒ สืบหาความต้องการวิชาเอกและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องส่งไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓ ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาข้อมูลการย้าย การโอน เสนอเขตพื้นที่การศึกษา

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๙ ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและอื่น ๆ และนำผลการพัฒนาไปใช้ในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โรงเรียนในเตาพิทยาคมได้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒ สืบหาศึกษาวิเคราะห์ วิจัย สภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา จัดทำแผนงาน โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรม และเอกสาร ประกอบการอบรม ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนา ประเมินผลการฝึกอบรม รายงานและประสานผลไปยังผู้เกี่ยวข้อง

๓.๓ ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนในเตาพิทยาคม มีแผนงานโครงการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่

ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มี การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ดังนี้

๔.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดห้องพักครู ห้องประชุม ที่เอื้อกับการทำงาน

๔.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น มีคอมพิวเตอร์พร้อมปริ้นเตอร์ให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา

๔.๓ มีบริการเครื่องดื่มและน้ำดื่มไว้บริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มาติดต่อราชการ

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และตามมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โรงเรียนในเขตพิทยาคมได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) และตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ลูกจ้างประจำ ดังนี้

๕.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนในเขตพิทยาคม ตามรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนด โดยมีหน่วยวัดค่าเป้าหมาย สูตรการคำนวณ เกณฑ์การให้คะแนน ความถี่ในการ เก็บข้อมูล หน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด ผู้จัดเก็บ ข้อมูล และแหล่งข้อมูลการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุป ส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกัน จัดทำ แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

๕.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนดพร้อม ทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๓ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

๖. นโยบายการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรม

ทั้งในด้านการบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของตำแหน่ง โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตลอดจนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ จูงใจ และรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

โรงเรียนในเขตพิทยาคม มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

๗.๑ แจ้งมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

๗.๒ แจ้งมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๗.๓ แจ้งแนวทางการปฏิบัติราชการจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด

๗.๔ กำชับการดำเนินการเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการทางวินัย

๗.๕ การเร่งรัดและทบทวนการดำเนินการทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายธีรวิทย์ สีสุข)

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพิทยาคม

โรงเรียนในเตาพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

