



ประกาศโรงเรียนนางรองพิทยาคม

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โรงเรียนนางรองพิทยาคม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นอย่างดีอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ
2. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
3. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
7. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา
9. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
11. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวรพี เลไธสง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรองพิทยาคม

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนกำลังคน

โรงเรียนนางรองพิทยาคมดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนใน สถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและ โรงเรียนนางรองพิทยาคม โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความ ต้องการ อัตรากำลัง เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนและใช้ ใน การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพียงพอต่อการรับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

๒. การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

โรงเรียนนางรองพิทยาคมมีระบบการสรรหาทรัพยากร บุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยมีแนว ทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนางรองพิทยาคมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนางรองพิทยาคม

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน ราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและ เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. การพัฒนาบุคลากร

นางรองพิทยาคมดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามภาระงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีทักษะ สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และสามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบาย ของรัฐบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการและ ความจำเป็นของหน่วยงาน

๓.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบ ที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานทาง การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

โรงเรียนนางรองพิทยาคมดำเนินการสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในของสถานศึกษา สำหรับผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายโดยดำเนินการตาม ขั้นตอนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงเรียนนางรองพิทยาคมดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และรักษาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และ สะดวกต่อผู้มารับบริการ

๕.๒ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สร้างจิตสำนึกที่ดีในด้าน การจัดการขยะ น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ พลังงานและอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรรมชาติ สร้างจิตสำนึกให้มีระเบียบวินัย มีจิตอาสาในการเสียสละเวลา

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนนางรองพิทยาคม ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ในสังกัดโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นอย่างยิ่ง การที่โรงเรียนนางรองพิทยาคมมีข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอนในแต่ละวิชาข้อมูลสาขาวิชาครู ข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะ

นำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนผลิตครูและให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ และได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๖.๒ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนนางรองพิทยาคม ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ระเบียบการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๗.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โรงเรียนนางรองพิทยาคม ดำเนินด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การประชุม การจัดทำเอกสาร สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

๘.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน