



## ประกาศโรงเรียนแก่นเท่าพัฒนศึกษา

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนแก่นเท่าพัฒนศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนแก่นเท่าพัฒนศึกษา จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวน กระบวนการ ทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 6 ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษารองรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปี การศึกษา 2566 เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

1.3 จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ก.ค.ศ. กำหนด (ตาม ว.21) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

2. การสรรหาและการย้าย - การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้จัดทำตามขั้นตอน คือ

2.1 สถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังครูชี้แจงเหตุผลความจำเป็น เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราว

2.2 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3 เสนอขอความเห็นชอบจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยชี้แจงเหตุผลความจำเป็น พร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวกับการขอจ้าง ระยะเวลาการจ้าง อัตราค่าจ้าง จำนวนอัตราที่ขอจ้าง และเงื่อนไขการจ้าง เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ใด พร้อมรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.5 ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

2.6 การดำเนินการประกาศรับสมัคร หลักสูตรการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการ ยกเลิกการขึ้นบัญชีการจ้างและเงื่อนไขการจ้างให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่จ้าง จากเงินงบประมาณรายจ่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560 มาใช้บังคับ โดย อนุโลม

2.7 ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ให้เสนอสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณา - การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด

3. การพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาประจำปีให้สอดคล้องตามความ จำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

3.2 จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

3.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง

3.4 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

4. งานสถิติการลงเวลาปฏิบัติราชการ การลา การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน

4.1 จัดทำแบบฟอร์มการลงเวลาการปฏิบัติงาน การลา การลาศึกษาต่อ การขอไปศึกษาดู งาน ของครูและบุคลากร

4.2 สรุปรายงานการปฏิบัติงาน การลาในแต่ละวัน พร้อมทั้งติดตามให้เป็นไปตามระเบียบ และ จัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบดูงาน

4.3 ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการทำเอกสารขออนุญาตศึกษาต่อ และ การศึกษา

5. การประเมินผลงานและสร้างขวัญกำลังใจ

5.1 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำและประเมินผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนดพร้อมทั้งให้ การ เลื่อน เงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ และเรื่องค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตาม ช่วงเวลา ที่กฎหมาย กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความ เป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

5.2 พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ เช่น การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5.3 เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มี คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

5.4 การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้

ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566



(นางสาวจุฑามาศ อินนามเพ็ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหินกองวิทยา

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นเท่าพัฒนศึกษา