



ประกาศโรงเรียนหนองหานวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจ ต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนหนองหานวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนหนองหานวิทยา และให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนหนองหานวิทยา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

โรงเรียนหนองหานวิทยา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรองรับภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยบริหารข้อมูลจากระบบ HRMS และ DMC

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี เพื่อเตรียมรองรับทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการให้ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จำเป็นและขาดแคลน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑.๓ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและอัตรากำลังปฏิบัติงานให้ราชการ ในสถานศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนหนองหานวิทยา ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดด้วยความถูกต้องรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม มีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการบริหารแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยด้วยการสอบแข่งขัน การคัดเลือก ตามการประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเสริมสร้างการรับรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การบรรจุ ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนหนองหานวิทยา หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกและแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้

๒.๔ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสีย กำลังคน

๒.๕ มีองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความชัดเจนโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานรู้แนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความขยันและตั้งใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนหนองหานวิทยา จึงมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สร้างความเข้าใจกับข้าราชการและดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓.๒ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน การโอน การย้าย จะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนหนองหานวิทยา ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๔.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. นโยบายด้านการบริการและข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคล

๕.๑ โรงเรียนหนองหานวิทยา โดยทุกกลุ่มงานร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติตาม นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีมาตรการ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และกฎระเบียบที่ทางโรงเรียนกำหนด

๕.๒ จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน และให้มีการเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

โรงเรียนหนองหานวิทยา ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ตรงสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร โดยใช้รูปแบบการและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และสามารถดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan)

๒.ศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายอาทิเช่น การพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพัฒนาครูผู้ช่วย,การศึกษาดูงาน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

๕. ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายลำเพย พิเคราะห์ณะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหานวิทยา