



ประกาศโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจ ของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี และ 3-5 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี การศึกษา พ.ศ.2564 เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน โดยการสรรหาคณบดีที่มีความรู้ ความสามารถ และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ในโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้ารับ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัด

2.2 จัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น และสถานศึกษา ดีเด่นของโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับนโยบาย และภารกิจ...

และภารกิจของโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี) (พ.ศ.2561 – 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความ จำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด
- 3.2 จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ใน แต่ละตำแหน่ง
- 3.3 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงาน พัฒนา บุคคล
- 3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล
- 3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา
- 3.6 จัดโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม และพัฒนา ตามมาตรฐานโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง
- 3.7 ประชาสัมพันธ์การเข้ารับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาคัดเลือกจากหน่วยงาน ราชการ

4. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้า ในวิชาชีพ โดยสนับสนุนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถก้าวหน้าโดยอาศัยการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมถึงภารกิจหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ ประสพผล สำเร็จเป็นที่ยอมรับข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถก้าวหน้าได้อย่างหลากหลาย เช่น การเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่าง เข้ม การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนตำแหน่ง และสายงาน ฯลฯ พร้อมทั้ง จัดทำทะเบียน ประวัติเพื่อ เพิ่มวุฒิให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดเดิม (ตาม ว.17) และตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ตาม ว.21, ว.9, ว.10, ว.11 และ ว.12) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
- 4.3 ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยตรวจสอบผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อเสนอ ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ และ ประชาสัมพันธ์รวมทั้งจัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการพัฒนา...

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลุ่มบริหารงานบุคคล กำหนดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจและมี ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูล และสนับสนุนในการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงาน ราชการและเอกชน ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้านคุณภาพชีวิตให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ด้านการประเมินผล...

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่า ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่ กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมิน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมาตรฐานแบบเดียวกัน มี เกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน รวมทั้งให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง ผลงานและคุณลักษณะ อื่น ๆ พร้อมทั้งควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทาง ราชการกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายพงศ์พันธ์ เจริญผล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง