



ประกาศโรงเรียนโสตศึกษา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนไทยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ ในการขับเคลื่อนประเทศอย่างเต็มศักยภาพและด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม การบริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามทุจริต รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนโสตศึกษาจึงมีกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษารองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง และแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่ง ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมิ หรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.๒๑)เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูของโรงเรียน

๒.ด้านการสรรหา

ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดตามความขาดแคลน และวิชาเอกที่ต้องการโดยเลือกสรรหาคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตรารว่าง

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นธรรมและโปร่งใส ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมดังนี้

๑) ขอให้บัญชีผู้สอนแข่งขันได้ของสพฐ. หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานครเรียกบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ตามที่โรงเรียนมีตำแหน่งว่าง เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการ ขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา

๒) ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ก.ค.ศ. โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนดเป็นแนวทางการดำเนิน

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้กับผู้สนใจ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

๓. ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนโสตสัทโสมสร การปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน

๓.๒ จัดทำข้อมูลพัฒนาบุคลากร.

๓.๓ จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา.

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสิทธิภาพ ยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับโรงเรียน ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ เตรียมความพร้อมรับรองการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในสังกัดทราบ

๔.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกครูดีศรีโมเสส เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงเรียน และบุคลากรมีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔.๖ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการ และลูกจ้างเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยในโรงเรียน ในการประชุมหัวหน้าสายชั้น ประชุมครู และประชุมลูกจ้างฝ่ายต่างๆ ตามภาระงาน

๔.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนดอย่างโปร่งใสเป็นธรรม พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมจะ รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๔.๘ การจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. การใช้ประโยชน์

ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือ ทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและแจ้งเวียน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่าง เท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ความสามารถและ ประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางธนทิพย์ ศิริไพบุลย์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโมเสสโมสร