



## ประกาศโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

---

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ. ศ. 2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

#### 1. ด้านวางแผนกำลังคน

โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

##### แนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2563 เพื่อใช้ในการสรรหาไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

1.3 จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธี ที่ ก.ค.ศ.กำหนดเดิม (ตาม ว.17) เพื่อสิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

#### 2. ด้านการสรรหา

โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

## แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างที่สามารถใช้ได้สถานศึกษา

2.2 ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรมและโปร่งใสดังนี้

1) ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นครูอัตราจ้าง/ลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาอื่นในสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมตามภารกิจของหน่วยงาน

## 3. ด้านการพัฒนา

โรงเรียนดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของ โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

3.2 จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap ) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

3.3 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง (Human Resource Development System : HRDS)

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRD

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

## 4. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โรงเรียน ต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดโดยมีแนวปฏิบัติ

## แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ .และ สพฐ. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด

4.2 ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

## 5. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทาง การรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

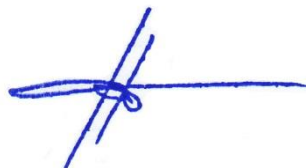
5.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง เลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียนทาง ระบบ my office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

5.3 การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้โรงเรียนรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563



(นายพีรนนท์ เหล่าสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ อ.โกสุมพิสัย จ.มหาสารคาม .....

ที่ 0442 / 2563 วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2563

เรื่อง แจ้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล .....

เรียน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน

ด้วยโรงเรียนได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลและเพื่อให้เป็นไปตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเพื่อรองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ 20 ปี(พ.ศ. 2561 – 2580) จึงได้จัดทำประกาศโรงเรียนเรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามประกาศแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ลงชื่อ.....

(นายพีรนนท์ เหล่าสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์