

ประกาศโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล

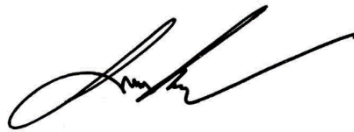
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนอุดรพิทยานุกูลจึงกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล ดังนี้

1. ด้านวางแผนกำลังคน กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา รองรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
 - 1.2. จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๒ เพื่อใช้ในการสรรหาไปตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
 - 1.3. จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธี ที่ ก.ค.ศ. (ตาม ว.๒๑) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
2. ด้านการสรรหา กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แนวทางการปฏิบัติดังนี้
 - 2.1. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงาน ข้าราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นไม่ให้อัตราว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา
 - 2.2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้
 - 2.2.1. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)) ดยทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของ สถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง
 - 2.2.2. ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
 - 2.2.3. ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน ๓. ด้านการพัฒนา กลุ่มพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อม ของข้าราชการครูและ บุคลากร ทาง การศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตาม วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียน

3. ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการปฏิบัติดังนี้
 - 3.1. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนา ของบุคลากรในโรงเรียน
 - 3.2. จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง
 - 3.4. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา
4. ด้านการรักษาไว้ (Retention) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสาย งาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 4.1. ดำเนินการจัดทำ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง เผยแพร่ไว้ ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน
 - 4.2. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ



(นายวัช ทุมมนตรี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล