



ประกาศโรงเรียนบ้านห้วยทอง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านห้วยทอง ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ๖๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านห้วยทอง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นแนวทางหรือข้อปฏิบัติ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีการบริหารงานที่มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

โรงเรียนบ้านห้วยทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านห้วยทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อก่อให้เกิดการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านห้วยทอง มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม วิสัยทัศน์โรงเรียนคุณภาพตามมาตรฐานสากล ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีวิถีไทย ใฝ่เรียนรู้ด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะสู่ศตวรรษที่ ๒๑

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล เน้นพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะผู้เรียน (๓Rs+๘Cs+๒Ls) เต็มศักยภาพ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมหลากหลาย

๒. บริหารจัดการองค์กรด้วยระบบคุณภาพตามมาตรฐานOBECQA ยึดหลักธรรมาภิบาล น้อมนำศาสตร์พระราชา และสนองนโยบายรัฐบาล

๓. บริหารจัดการหลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น เน้นพัฒนาศักยภาพทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

๔. พัฒนาสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่และสาธารณูปโภค ให้น่าอยู่เรียน เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ร่วม และมีความปลอดภัย

๕. ส่งเสริมครูและบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจ แก่ศิษย์ เป็นพลเมืองดีน่าเลื่อมใส ศรัทธา ตามกรอบจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

๖. พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีวิทยฐานะ อย่างต่อเนื่อง

๗. พัฒนาความร่วมมือกับภาคเครือข่ายทุกภาคส่วน โรงเรียนบ้านห้วยทอง มีแนวทางในการ ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนกำลังคน ๒) การ สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๖) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๗) ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๘) ด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน โรงเรียนบ้านห้วยทอง ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับ การปฏิบัติราชการตาม กรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหาร อัตรากำลัง เพื่อให้การ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผล ให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุด แก่ทางราชการ โดยมี แนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ โรงเรียนบ้านห้วยทอง จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ คาดคะเน เกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ สูญเสีย กำลังคนและใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของ สถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและโปร่งใส

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานโรงเรียนบ้านห้วยทอง มีการ สรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยยึด หลัก คุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปีโดยมีแนวทาง ใน การดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑) จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านห้วยทอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒.๒) ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓) แต่งตั้งกรรมการสรรหาและหรือคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ หลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่ง คนดี สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนบ้านห้วยทอง ดำเนินการวางแผนการเพื่อเตรียมความพร้อม ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและ สมรรถนะสูงโดยใช้รูปแบบและ วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และ

โรงเรียนบ้านห้วยทอง มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่ การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือนเส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็น ครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพตรงกับความต้องการเป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพชั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็น เครื่องมือในการพัฒนา อบรมครูและการจัดท ฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวม ประวัติครู ประวัติการ พัฒนา ฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง

๓.๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของ โรงเรียนบ้าน ห้วยทอง

๓.๒) ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครู และ บุคลากร ทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครบวงจร โดยคำนึงถึงสมรรถนะ ตาม มาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓) สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนาตาม หลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๓.๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะและ สมรรถนะ ของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ : PLC

๓.๕) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ ทักษะด้าน Digital Literacy , Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ ๓

๓.๖) นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุก ประเภท อย่างต่อเนื่องทั้งระบบ

๓.๗) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)

๓.๘) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพ ในการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่หน้าที่ได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความ เป็น ครู

๓.๙) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ทุกประเภท ที่มีต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โรงเรียนบ้านห้วยทอง ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีใน การปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่าง เหมาะสม โดยมีแนวทางในการ ดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑) สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุก ตำแหน่ง ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความ เจริญก้าวหน้าใน สายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒) ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุก ประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดพร้อม ทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภท

๔.๓) สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตาม หลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาใน สังเกต

๔.๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับ คัดเลือกให้ ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดทราบ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ ตลอดจน จัดกิจกรรม ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โรงเรียนบ้านห้วยทอง ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีแนว ทิศทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมี ประสิทธิภาพและคุณภาพ

๕.๒) กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณีวัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเหมาะสม และเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดี ของบุคลากร

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โรงเรียนบ้านห้วยทอง ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด โดยดำเนินงานร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ ตามคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๖. ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยให้ความ ร่วมมือในการทำงาน ประสานงานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆการสรร หาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเป็น ธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๖.๑) กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังให้เป็นไปตาม เกณฑ์ อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๓ เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๖.๒) กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงานในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงาน ร่วมกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้ เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและ สถานศึกษา

๖.๓) ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๓ ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต ๓ มอบหมาย

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติ
โรงเรียนบ้านห้วยทอง มีแนวทางในการด าเนินงาน ดังนี้

๗.๑) ดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ ราชการทุก
ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๗.๒) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่
ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๗.๓) ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ
ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณา
เรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนา การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการและการบริหารบุคคลเรื่องอื่นๆ ให้
สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โรงเรียนบ้านห้วยทอง มีความ
ตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตาม
มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑) จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตให้การบริหารงานของโรงเรียนบ้านห้วยทอง เพื่อเป็นมาตรฐาน
และแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘.๒) ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๘.๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างความมีวินัยต่อ ตนเอง มี
ความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตาม คุณธรรมของ
ศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๘.๔) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบ จดหมาย
ข่าวประชาสัมพันธ์ ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงานเพื่อ บุคลากร
ในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายศุภเกียรติ เชื้อบุญมี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทอง