



**ประกาศโรงเรียนวัดรัตนวราราม**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนวัดรัตนวราราม มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จ ตามภารกิจดังกล่าว คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในปัจจัยการบริหารจากเหตุผล ดังกล่าว โรงเรียนวัดรัตนวราราม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง และตามภารกิจของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

วางแผนอัตรากำลัง ๑ ปี ๓ - ๕ ปี และ ๑๐ ปี โดยคำนึงถึงแนวโน้มของจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ เพื่อใช้ในการกำหนด วิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

**๒. ด้านการสรรหา**

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามแนวทาง ระเบียบ หลักเกณฑ์คุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ทันต่อความต้องการหรือความขาดแคลน ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑.๑. การขอความเห็นชอบในการจัดจ้างลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการขออนุญาตการจัดจ้างลูกจ้าง ครูอัตราจ้าง ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒. ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ครูอัตราจ้าง และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด สร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

### ๓. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการ การเลื่อนเงินเดือน ทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลา และการส่งเสริมเสนอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือน ตุลาคม ตามกฎ ก.ค.ศ.การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑

๒. จัดทำทะเบียนประวัติและทะเบียนวันลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ๔. ด้านการพัฒนา

ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

๓. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนา

๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

### ๕. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

## ๖. การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๑. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย

๑.๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคคลทางการศึกษาและ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและ ประโยชน์ของ ทางราชการ

๑.๒. การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะ งาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ความเป็นกลางทางการเมือง

๒.๓. พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และ ความประพฤติ

๒.๔ การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ตลอดจนป้องกัน การกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มี วินัย

๒. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ ราชการตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้

๔.๑ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๔.๒ ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

๔.๓ การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๔.๔ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๔.๕ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาววรรณเพ็ญ วงศ์สุนทร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรัตนวราราม