

รายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนสตรีราชินูทิศ

ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสตรีราชินูทิศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ และให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

นโยบาย	การดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดรองรับ ภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยบริหารข้อมูลจากระบบ HRMS และ DMC</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี เพื่อเตรียมรองรับทดแทนตำแหน่ง เกษียณอายุราชการให้ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จำเป็นและขาดแคลน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา</p> <p>๑.๓ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากร ไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสถานศึกษา</p>

นโยบาย	การดำเนินการ
	<p>เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด</p>
<p>๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>๒.๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยด้วยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกจากการประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเสริมสร้างการรับรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๒ การบรรจุ ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและ ลูกจ้างชั่วคราว จากทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกและแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ จากทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๔ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง ชั่วคราวให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสีย กำลังคน</p>
<p>๓. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๓.๑ สร้างความเข้าใจกับข้าราชการและดำเนินการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยถือปฏิบัติ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด</p> <p>๓.๒ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนการโอนการย้าย จะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมมาภิบาล</p>
<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตาม กำหนดเวลา</p> <p>๔.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ดีทำให้ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>

นโยบาย	การดำเนินการ
<p>๕. ด้านการบริการและข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๕.๑ โรงเรียนสตรีราชินูทิศ โดยทุกกลุ่มงานร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติตาม นโยบาย รัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีมาตรการ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ตาม ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กำหนด</p> <p>๕.๒ จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน และให้มีการเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>	<p>๖.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>๖.๒ ศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๖.๓ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายอาทิเช่น การพัฒนาครู ในรูปแบบออนไลน์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพัฒนาครูผู้ช่วย การศึกษา ดูงาน เป็นต้น</p> <p>๖.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>๖.๕ ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>