



ประกาศโรงเรียนสตรีราชินูทิศ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การ ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๒ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้น การมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสตรีราชินูทิศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนหนองบัวชอพิทยาคม และให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**

โรงเรียนสตรีราชินูทิศ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรองรับภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยบริหารข้อมูลจากระบบ HRMS และ DMC

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี เพื่อเตรียมรองรับทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการให้ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จำเป็นและขาดแคลน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑.๓ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและอัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการในสถานศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

## ๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนสตรีราชินูทิศ ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม มีข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการบริหารแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยด้วยการสอบแข่งขัน การคัดเลือก จากการประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเสริมสร้างการรับรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การบรรจุ ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จากทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกและแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ จากทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสูญเสียกำลังคน

๒.๕ มีองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความชัดเจนโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

## ๓. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รู้แนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนสตรีราชินูทิศ จึงมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สร้างความเข้าใจกับข้าราชการและดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓.๒ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน การโอน การย้ายจะต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

## ๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนสตรีราชินูทิศ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๔.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๕. นโยบายด้านการบริการและข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคล

๕.๑ โรงเรียนสตรีราชินูทิศ โดยทุกกลุ่มงานร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติตาม นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีมาตรการ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี กำหนด

๕.๒ จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่งทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน และให้มีการเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

## ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

โรงเรียนสตรีราชินูทิศ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ตรงสภาพปัญหาและความต้องการของ บุคลากร โดยใช้รูปแบบการและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ และสามารถดำเนินการตามนโยบาย ของโรงเรียนสตรีราชินูทิศ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan)

๒. ศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

๓. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบการ พัฒนาที่หลากหลาย อาทิเช่น การพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การพัฒนาครูผู้ช่วย การศึกษาดูงาน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา  
๕. ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางธิดาวรรณ นาคเสน)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีราชินูทิศ