

**ประกาศโรงเรียนเชียงใหม่วิทยาคม**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕**

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเชียงใหม่วิทยาคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมายระเบียบและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและการกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการทัศน์ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร ดังนี้

**1. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาตามกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ได้มีการใช้ข้อมูลบุคลากร จำนวนนักเรียน ปริมาณชั่วโมงในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การย้ายของผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด สำหรับการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนเชียงใหม่วิทยาคม ได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี จึงมีประกาศรับสมัคร บุคลากรในระบบเปิดตามขั้นตอน โดยการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ติดป้ายประกาศในสถานศึกษาเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานรวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษาต่อไป

### 3. นโยบายด้านบริหารการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมกับภารกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปฏิภาณพละกำลัง คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

### 4. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

มีการประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้การใช้ประโยชน์โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานที่กำกับดูแลตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกร แนวทางและระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานแก่ผู้บริหารทราบโดยเร็ว กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีหน้าที่จะต้องยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับจรรยาบรรณและระเบียบข้อบังคับในการทำงานปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่มีคุณภาพโดยสถานศึกษาจะส่งเสริมและอ้างไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีและการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเฉลียว วรรณทอง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงใหม่วิทยาคม

