



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ☒ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ที่.....วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองกระบี่

เรื่องเดิม ด้วยกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนเมืองกระบี่ ได้จัดทำรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง ในการนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดดังแนบ
ข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ (ถ้ามี).....

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรด ☒ทราบ ☐พิจารณาสั่งการ ☒เห็นควร

ลงชื่อ.....หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
(นางพรพิมล แกมวิรัตน์)

ความเห็นของรองผู้อำนวยการ / ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

.....

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
(นายภาณุกานต์ แดงนุ้ย)

ความเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทน

☒ ทราบ ☐ อนุญาต ☐ อนุมัติ ☐ ลงนามแล้ว ☐ ความคิดเห็น /

ข้อเสนอแนะ.....

.....

(นายอาทิตย์ บิลสัน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองกระบี่

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเมืองกระบี่ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเมืองกระบี่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนเมืองกระบี่ จึงกำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม

๑.๑ การวางแผนกำลังคน

- การรายงานข้อมูลบุคลากรต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ การสรรหาบุคลากร

- กำหนดประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีในการสรรหา
- มีประกาศรับสมัคร ดำเนินการสอบคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง
- มีระบบการรับสมัครที่ทันสมัย โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนลดระยะเวลาและเป็นประโยชน์ต่อผู้สมัครและงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีความชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างเคร่งครัด

๑.๔ การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

- มีมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีกลไกการกำกับติดตามการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- มีระเบียบหลักเกณฑ์เรื่องวินัยข้าราชการการดำเนินการทางวินัย การขาด ลา สาย เป็นรูปธรรม ถูกต้องชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

๒. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาบุคลากร

- มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- มีการฝึกอบรมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

- ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญอย่างมีแบบแผน

- การกำหนดหน้าที่ ภาระงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายทางลักษณะงาน

๓. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีการรักษาความสะอาด และการจัดภูมิทัศน์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
 - การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
 - ระบบสารสนเทศสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา
 - ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การสร้างให้ขวัญกำลังใจ การเลื่อนวิทยฐานะ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับต่าง ๆ เป็นต้น