



ประกาศโรงเรียนตะพานหิน
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาโรงเรียน ตะพานหิน ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้อง ดำเนินตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าหรือสูงกว่า ชั้นสูงของอันดับ พ.ศ.๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และ ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนตะพานหิน จึงกำหนดให้มี การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากร บุคคลของโรงเรียนตะพานหิน ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงเรียนตะพานหิน สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการ สรรหา สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีคุณประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในโรงเรียนตะพานหิน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ตาม แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับ ประกอบการ วางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของโรงเรียน ในการจัดทำแผนอัตรากำลังตามช่วง ระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ การ สูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของ โรงเรียนตะพานหินและแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

โรงเรียนตะพานหิน ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทาง การปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และ แหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และ มาตรฐานทางจริยธรรม

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

โรงเรียนตะพานหิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการ ศึกษา โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ทำหน้าที่ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ ในกระบวนการ การประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน และการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดย กำหนด สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดำเนินการตาม ประกาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา แนวปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือน และกฎ ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เป็นไปตาม นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจิตร และ เป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๒ ด้วยความ โปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โรงเรียนตะพานหิน ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล แผนการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปรับปรุงระบบฐานข้อมูล บุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๑๐ ปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศงานบริหารบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัด กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติเช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน การคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่น การยก ย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่ข้าราชการและบุคลากร ดีเด่นในโอกาส ต่างๆ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายภิญโญ ขาวพราย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะพานหิน