



ประกาศโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจุดเน้น ๖ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรมของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ดังนี้

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

พันธกิจ

๑. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อดำเนินการสรรหานักเรียนที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๒. บริหารและจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในลักษณะโรงเรียนประจำ
๓. พัฒนา ศักยภาพครู บุคลากร และนักเรียนให้มีทักษะความรู้ขั้นสูงและคุณลักษณะนักวิจัย นักประดิษฐ์คิดค้น และนักพัฒนานวัตกรรม
๔. พัฒนาคุณภาพโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบและสามารถขยายผลองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในวงกว้างได้

๕. ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช มีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ๒) ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ ๓) ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ๔) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังเพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

๑.๓ จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง การที่โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอน ในแต่ละวิชาข้อมูลสาขาวิชาครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการถือว่าเป็นฐานข้อมูล ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการทำให้ประหยัดงบประมาณและได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ

ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามแผนอัตรากำลัง โดยดำเนินการดังนี้

๒.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง เพื่อสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการมีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ได้คนดีคนเก่ง ปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๓. ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

ดำเนินการวางแผนบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงาน ได้อย่างเหมาะสม

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างความรัก ผูกพัน ของบุคลากรในสถานศึกษา

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องคำนึงถึงผลงานของบุคลากรที่ผ่านมา โดยบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่า

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อทางราชการ

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผยให้ ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้นไป

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๖.๑ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

๖.๒ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใสการให้บริการที่ดี การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายวิชัย ราชธานี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช