

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### นโยบายการจัดองค์กร

โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

### นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

โรงเรียนมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

1. กระบวนการสรรหาเป็นกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. การคัดเลือกบุคลากรคำนึงถึง ความสามารถหลัก (core competency) ความสามารถเฉพาะทาง (Functional competency) และความจำเป็นของงานนั้น ๆ เป็นหลัก

### นโยบายการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนมีการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้นอกจากเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานแล้ว ยังเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนโดย

1. โรงเรียนมีหน้าที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานในอนาคต
2. เป็นหน้าที่ของบุคลากรในการใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

### นโยบายการประเมินผลปฏิบัติงาน

โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ว20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ว6 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2562 โดย

1. บุคลากรต้องได้รับการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. มีระบบและวิธีการประเมินที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

## นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

โรงเรียนดำเนินการโดยยึดหลักเกณฑ์ของ กคศ. และแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

- หนังสือ กคศ.ที่ ศธ 0206.3/ว21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
- หนังสือ กคศ.ที่ ศธ 0206.7/ว22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
- หนังสือ กคศ.ที่ ศธ 0206.3/ว13 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2562 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์  
มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทุกตำแหน่ง
- หนังสือ กคศ. ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน  
ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
- หนังสือ กคศ. ที่ศธ 0206.3/ว10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร  
สถานศึกษา
- หนังสือ กคศ. ที่ ศธ 0206.3/ว10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร  
การศึกษา
- คู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อน  
วิทยฐานะ

## นโยบายสร้างขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน โดยถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า สร้างความศรัทธา ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งยังมุ่งใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน โรงเรียนจึงมีนโยบาย ดังนี้

1. ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำความคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน มีการชมเชยในที่เปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน หรือในที่ประชุม

2. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้ อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือเงินเดือนส่วนเพิ่มของลูกจ้าง รวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ การที่ครูและบุคลากรมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายสิทธิของบุคคลอื่น การที่ได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนการจัดการที่จะสามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ

3. จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีห้องพักครูที่สะอาด เพียงพอ มีห้องน้ำที่สะอาด มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่น