

ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ขอประกาศนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยยึดหลักปฏิบัติดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ ให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

๒. หลักคุณธรรม คือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ให้มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยจนเป็นนิสัย ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น ไม่รับทรัพย์สินบนหรือประโยชน์อื่นใดทั้งสิ้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินการภารกิจของหน่วยงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบได้

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางการดำเนินกิจกรรม

๕. หลักความรับผิดชอบ คือ ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสังคม มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลจากการกระทำ

๖. หลักความคุ้มค่า คือ ปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรในสังกัดใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๗. หลักจิตอาสา คือ ปลูกฝังให้บุคลากรในสังกัดมีจิตอาสา มีใจเป็นกัลยาณมิตรกับผู้มารับบริการ ให้บริการด้วยความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง

กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ได้จัดทำโครงการแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

/๑. ด้านการวางแผน...

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning)

มีการจัดทำคู่มือ จัดทำแผนด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการบริหารอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้กับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๓ จัดให้มีกิจกรรมการประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง (Competency)

ในการสรรหาและคัดเลือกผู้มาปฏิบัติงาน ผู้สรรหาควรใช้ Competency เป็นเกณฑ์ในการเลือกคนเก่งและคนดี ซึ่งคุณสมบัติของคนดีและคนเก่ง แบ่งออกได้เป็น ๔ ด้าน คือ

๒.๑ ด้านความรู้ (Knowledge) คือ มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ด้านบัญชีการเงิน คณิตศาสตร์ สถิติ การตลาด การแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สารสนเทศ กฎหมาย เป็นต้น

๒.๒ ด้านทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๓ ด้านบุคลิกภาพ (Personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ทัศนคติในการทำงาน สไตล์การทำงาน แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นต้น

๒.๔ ด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal) คือ ปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร การเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องเมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Management System : HRMS)

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)

/๓.๕ จัดให้มี...

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๓.๖ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์ในการเข้ารับการประเมินเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างต่อเนื่อง และให้ความรู้จากหลักเกณฑ์เดิมเปลี่ยนผ่านสู่หลักเกณฑ์ใหม่

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ วางแผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นการสร้างเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่ง เป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการสามารถวางแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้สั่งสมประสบการณ์และผลงานได้ตามเส้นทางดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่มีลักษณะงานได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเมื่อครบกำหนดเวลา

๔.๒ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ การคัดเลือกครูดีในดวงใจ การคัดเลือกผู้สมควรได้รับรางวัลของคุรุสภา รางวัลคุรุสดุดีและรางวัลคุรุสภา รางวัลพฤหัสบดี รางวัลครูดีศรีเมืองเพชร ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และบุคคลที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๔.๔ จัดทำแผนด้านการเสนอขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เปลี่ยนผ่านเข้าสู่หลักเกณฑ์ใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๐๓/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๐๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ สิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality If Life)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการพัฒนาคนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรมจริยธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิต สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับ และการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ร่วมมือกับสถานศึกษา ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

/๕.๑ ผู้บังคับบัญชา...

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ วินัย และข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ มีประกาศอย่างเปิดเผยหลาย ๆ ช่องทาง ทั้งทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา Facebook Line ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และแจ้งประชาสัมพันธ์ทางระบบ e-office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

๕.๔ การดูแลระบบด้านสวัสดิการที่มีให้กับข้าราชการในสังกัด เพื่อที่จะได้รับทันตามกำหนดเวลา เช่น การเบิกจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ตรงตามกำหนดเวลา การเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เป็นต้น

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ กำหนดให้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ พิจารณานำอัตราว่างไปบรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการต่าง ๆ ตามกระบวนการด้วยความยุติธรรม โปร่งใส่ สามารถตรวจสอบได้

๖.๑ มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง (สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา) หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา หรือส่วนราชการอื่น สำหรับตำแหน่งบุคลากรอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๖.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอนอย่างเปิดเผย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เป็นแนวทางการในการดำเนินงาน

๖.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ Facebook และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากทุกประเภท พิจารณาจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการ

/๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ...

๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ และประกาศผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก และดีเด่นอย่างเปิดเผยเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๗.๒ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนางานตามหน้าที่ตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประเมิน

๑) เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒) เพื่อคงสภาพวิทยฐานะเดิม

๓) เพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ส่งเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย กฎระเบียบ การประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดี ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้าง เกี่ยวกับวิจัยและการรักษาวินัย

๘.๑ กำหนดให้มีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ในเรื่องการครอบตน ครองคน ครองงาน ก่อนที่จะปฏิบัติงานทุกคน เพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอง และสามารถใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

๘.๒ การประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ทุกครั้ง ให้ข้าราชการทุกคนบริการด้วยความเต็มใจ ตรงต่อเวลา และมีจิตอาสาเป็นนิจ

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอประกาศนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวีระ บัวผัน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒