



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนและสรรหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดเพื่อรองรับการปฏิบัติ ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด โดยมีการวางแผนอัตรากำลัง และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะสั้น แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๐ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังคนระยะยาว

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑.๓ การกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ส่วนราชการกำหนด โดยยึดความถูกต้องเป็นธรรมโปร่งใส เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และยึดระเบียบหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติที่กำหนด

๑.๔ จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กคศ.กำหนด เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและสิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒. ด้านการสรรหาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ดำเนินกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อให้ได้บุคคลเก่ง ดี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ การสรรหา บรรจุ ย้าย และโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ได้แจ้งประกาศประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ หรือเว็บไซต์ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรงตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ และสถานศึกษา

๒.๓ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามกฎหมาย แนวทาง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ความต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

๓.๓ สร้างบทเรียนการจัดการความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล(IDP) ผ่านระบบ HRDS

๓.๖ จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓.๗ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรอบรมพัฒนาต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ และสมัครเข้าร่วม การอบรมพัฒนา

๓.๘ ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ประชุม กิจกรรม การอบรมพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยมีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร คือ หน่วยงานของรัฐและเอกชน

๓.๙ ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ และ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๓.๑๐ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ผู้สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เป็นไปด้วยความ บริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ

๔. ด้านกฎหมายและคดี

บริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยความชัดเจน เหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรม และถูกต้อง ตามแนว ปฏิบัติ หนังสือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด และยังได้ปฏิบัติตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๔ หลักการ ๖ ประการ ได้แก่

๔.๑ หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็น ธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและ เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็น การปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

๔.๒ หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดหลักในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดหลักการนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้ความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย

๔.๓ หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไก การทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษา ที่เข้าใจง่าย เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

๔.๔ หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดง ประชามติ หรืออื่น ๆ

๔.๕ หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพ ความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลงานการกระทำของตน

๔.๖ หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้ประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์และบริการที่มีคุณภาพและรักษา ให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๕. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดโดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๕.๒ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๕.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๕.๔ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้

๕.๕ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่ราชการ มีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

๕.๖ จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพบุคลากร ด้วยการดำเนินการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้มีการบุคลากรเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพที่ดีอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

๕.๗ มีศูนย์เฉพาะกิจช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉก.คศ.) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิทักษ์ป้องกัน บรรเทาช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบทุกด้านรวมทั้งเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และการสร้างความรู้ ความเข้าใจ

๕.๘ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสพฐ. กำหนดพร้อมทั้งเสนอขอความเห็นชอบจากองค์คณะ (กศจ.) ให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด

๖. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็วบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานตามกรอบภาระงาน ตำแหน่งที่รับผิดชอบ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัย แนวปฏิบัติของส่วนราชการ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมวิจัย สร้างผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน โดยอิสระภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการ

๖.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานและแจ้งเวียนทางระบบ I-Office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖.๔ การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จำดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานและข้าราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายदनัย เส็งสีแดง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต ๑