



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ โดยได้วิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ได้ตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการ/ความคลาดแคลนของสถานศึกษา/หน่วยงาน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้

- ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ดำเนินการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก และสรุปวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๑.๒ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๓ ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๔ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายตามสภาพบริบทของหน่วยงาน/องค์กร

/๑.๕ ดำเนินการ....

๑.๕ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่เพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

๑.๖ ดำเนินการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อสอดคล้องกับแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

๒. นโยบายด้านการสรรหา

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ดำเนินการนำตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ดำเนินการนำตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง ตำแหน่งประเภทอัตรากำลัง เช่น พนักงานราชการ ชูการโรงเรียน พี่เลี้ยงเด็กพิการ นักการภารโรง

๒.๔ ดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ภายใต้หลักความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ ปราศจากทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๕ ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการสรรหา ทุกกรณี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาตามองค์ประกอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓. นโยบายด้านการพัฒนา

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแผนหรือแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีข้อมูลประวัติรายบุคคลด้านการศึกษา การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอน การช่วยราชการ การเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกันและนำไปใช้ตามภารกิจต่าง ๆ ได้

๓.๓ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของการดำเนินชีวิตวิถีใหม่

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลายตามความต้องการและความจำเป็น

๔. นโยบายด้านการส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้เป็นมืออาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๔.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

/๕. นโยบาย....

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๔ กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค. (๑) และ ๓๘ ค. (๒)

๕.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทินระยะเวลารอบการประเมิน ที่กำหนด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่ การศึกษา

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางปฏิบัติ

๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต โปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแล รักษา และการใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ

๖.๓ การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็น ที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้บริการข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายเลอศักดิ์ รัชณาการ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑



ที่ ศธ ๐๔๑๖๓/๔๓๕๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
ถนนดอนนก อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ทุกโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ โดยได้วิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ จึงขอประชาสัมพันธ์ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้โรงเรียนในสังกัดทราบโดยทั่วกัน โดยได้เผยแพร่ทาง www.surat.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเลอศักดิ์ รัชณาการ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๗๗๒๘ ๗๙๙๘ ต่อ ๑๕๑-๑๕๒

โทรสาร ๐ ๗๗๒๗ ๓๐๗๑