



ที่ ศธ ๐๔๐๓๑/๖๑๕๙๙ ศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต ๒ ถนนท่าแฉลบ อำเภอเมืองจันทบุรี
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ มุ่งเน้นที่จะบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รายละเอียดดังประกาศที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายภาณุพล แจ่มพลอย)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

โทร. ๐-๓๙๓๑-๑๑๑๗ ต่อ ๑๒๗

โทรสาร. ๐-๓๙๓๒-๗๙๔๐

<http://chan2.obec.go.th/>



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวางแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างหน่วยงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา

๑.๓ กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๔ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รongรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ.กำหนด รวมทั้งเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๑.๖ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เกลี่ยอัตรากำลัง ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๒. ด้านการสรรหา

ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด และความขาดแคลน ความต้องการวิชาเอกตามแผน

อัตราค่าจ้างที่จัดทำไว้ โดยการเลือกสรรคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำข้อมูลอัตราว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

๒.๒ ประชาสัมพันธ์ประกาศตำแหน่งว่างทุกตำแหน่ง และประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย โอนของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการสรรหาบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม ได้แก่ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การขอใช้บัญชี การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง และการโอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ. กำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลนจำเป็น และตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา เพื่อให้การสรรหาบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และแนวทางการดำเนินการที่ สพฐ.กำหนด และให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด และควบคุมดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเป็นธรรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการทางช่องทางต่าง ๆ

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ

๓.๓ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดอย่างเป็นโปร่งใสเป็นธรรม

๓.๔ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสรรหาบุคคลทดแทนตำแหน่งในเชิงการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในแต่ละประเภท ตำแหน่งและสายงาน ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการ ในสังกัดทราบ และการสรรหาบุคคลทดแทนตำแหน่งในเชิงการบริหาร

๔.๓ การสร้างสิ่งแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน เพื่อ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔.๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเป็นธรรม

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการบริหารงานบุคคลในหลากหลายช่องทาง เพื่อการใช้ ประโยชน์ และการเข้าถึงรับรู้รับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้ ประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ การบริหารงานบุคคลที่ยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคล เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การสรรหาบุคคลเพื่อการดำรงตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความรู้ ความสามารถสมรรถนะ ความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ รวมทั้งเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางสาวรัตนา อยู่สวัสดิ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒