

OIT - 25

ตัวชี้วัดที่ 25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">● เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2564● แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

OIT – 25

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. บันทึกข้อความสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๑๒๗

ที่ ศธ ๐๔๐๓๑/-

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

ข้อเท็จจริง

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีกรอบการประเมิน OIT ในข้อ ๒๕. เป็นการประเมินในเรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

ข้อกฎหมายและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารงานบุคคล พิจารณาแล้ว เพื่อให้ สพป.จบ ๒ มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ มุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ จึงได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สพป.จบ ๒ เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบการประเมิน OIT ข้อ ๒๕ -๒๖ ดังแนบท้ายนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ

๑. โปรดลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. แจ้ง ร.ร.ในสังกัด และทุกกลุ่ม/หน่วย ใน สพป.จบ ๒ ทราบ
๓. ประชาสัมพันธ์ หน้าเว็บไซต์ สพป.จบ ๒
๔. ขออนุญาตใช้บันทึกนี้แจ้งเวียนทุกกลุ่ม/หน่วย

ทราบ/ลงนามแล้ว

(นายสมชาย อรุณธัญญา)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

(นางสาวอรสา สมัครสมาน)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๑๒ กค. ๖๔
(นายภาณุพล แจ่มพลอย)
รอง ผอ.สพป.จันทบุรี เขต.๒

ที่ ศธ ๐๔๐๓๑/ว๑๗๕๗



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต ๒ ถนนท่าแฉลบ อำเภอเมืองจันทบุรี
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ มุ่งเน้นในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จึงประกาศนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส
เป็นธรรม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รายละเอียดดังประกาศที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย อรุณธัญญา)

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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการ โดยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน รongรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และแนวทางการดำเนินงานที่ สพฐ. กำหนด รวมทั้งให้เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๑.๓ วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาให้สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังและสาขาวิชาเอกได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๔ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และจัดสรรอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนราชการไปยังสถานศึกษาที่มีครูเกษียณอายุราชการและมีอัตรากำลังกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง และการบรรจุและแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหา บุคคลตามคุณลักษณะและตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด และความขาดแคลน ความต้องการวิชาเอกตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำไว้ โดยการเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย โอนของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา การคัดเลือก การย้าย โอน ตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา การคัดเลือก การย้าย โอน ครอบคลุมตามองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการ ขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๓. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

๓.๒ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ไปยังสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ให้ทราบโดยทั่วไป ทุกช่องทาง ทั้งทางเว็บไซต์ ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และจากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างการรับรู้ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ละสายงาน โดยแจ้งประชาสัมพันธ์ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ฯ และมาตรฐานตำแหน่ง ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อสรรหาบุคคลทดแทนตำแหน่งว่าง และคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในรูปของคณะกรรมการ

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ สูงขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ รวมทั้งสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ หรือหน่วยงาน ทางวิชาการที่จัดขึ้น

๔.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองในหลักสูตรการ พัฒนาทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ของ สพท. สพฐ. และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๔.๔ ให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยมี แนวปฏิบัติดังนี้

๕.๑ สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๕.๒ จัดทำกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากร

๕.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาดี และดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีได้

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด ควบคุมดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๖.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คะแนน ให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการทางช่องทางสื่อสารต่าง ๆ

๖.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ

๖.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยทุกรูปแบบ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๗.๑ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา การประชุมข้าราชการในสำนักงาน

๗.๒ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทความเกี่ยวกับการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เป็นประจำทุกเดือน ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และบอร์ดประชาสัมพันธ์

๗.๓ จัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตในการคัดเลือกและการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

๗.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการทุจริตในการคัดเลือกและการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

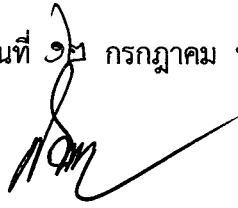
๗.๕ การจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

๗.๖ การจัดการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

๗.๗ การจัดทำหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมชาย อรุณธัญญา)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒