



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. ด้านวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต ๒ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และของสถานศึกษาในสังกัด โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑.๑ เร่งรัด ติดตามและตรวจสอบการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ

๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งแผนระยะสั้น (แผนระยะเวลา ๑ปี) และ แผนระยะยาว(แผนระยะเวลา ๑๐ปี)

๑.๔ เกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีอัตรากำลังในสัดส่วนที่ใกล้เคียง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามสายงานของตนเอง

๑.๖ กำกับ ติดตามการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ และ ชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้าปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การคัดเลือก ตามวิธีการและหลักสูตรในการคัดเลือกบุคคลหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์และเป็นธรรม ตลอดจนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๑) ตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งว่าง อัตราเงินเดือน อัตราค่าจ้าง และวิชาเอกที่ต้องการจำเป็นของสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอก เสนอคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอ กศจ. เพื่อขอใช้อัตราวางดังกล่าว สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามขั้นตอน

(๒) ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรร บุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามที่ กศจ.ขอความร่วมมือ

(๓) เสนอ กศจ.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย

๒.๒ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งว่าง งบประมาณ และอัตราค่าจ้าง

(๒) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. และสพฐ.กำหนด โดยคณะกรรมการที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง ตามขั้นตอนและกระบวนการที่ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๓ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๑) ตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งว่าง อัตราเงินเดือน อัตราค่าจ้าง เสนอ กศจ. เพื่อขอใช้อัตราวางดังกล่าว สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามขั้นตอนกระบวนการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด

(๒) ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามที่ กศจ. ขอความร่วมมือ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินด้วยวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่วางไว้ ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ดังนั้น การประเมินผลด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ จึงดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาค มุ่งเน้นระบบคุณธรรม ให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานใน

ด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้อำนวยการกลุ่ม , ผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ จึงมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

๓.๒ ให้มีการจัดทำข้อตกลง , ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน และให้ผู้ประเมินติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตลอดทั้งการให้คำแนะนำต่าง ๆ

๓.๓ ให้มีการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ของปีถัดไป เพื่อนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน

- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน เพื่อนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๓.๔ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณาถ่วงดุลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

๓.๕ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และระดับดีมาก ทราบโดยทั่วกัน ตลอดทั้งให้มีการแจ้งผลการประเมิน แจ้งร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้รับการประเมินทราบ

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ อย่างหลากหลาย ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสามารถรองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความถนัดของตนเอง โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

๔.๒ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ID Plan (Individual Development Plan)

๔.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนา ด้วยระบบ Online ตามที่หน่วยงานกำหนด

๔.๖ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย

๔.๗ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าทางวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะทุกตำแหน่ง

๕. ด้านการดูแลรักษา และอำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งทุกอัตรา เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และหรือมอบรางวัล ค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรได้มีความตระหนัก รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ และเต็มความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๕.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๒ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๓ แจกเวียน ประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์ และวิธีการ การขอกำหนดตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ต้องการ

๕.๔ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร อัตรว่าง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อผู้สนใจทราบ และประสงค์เข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเข้าสู่ตำแหน่ง ตามที่ตนเองต้องการ

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งกิจกรรม และผลงานของตนเอง หรือของสถานศึกษาเข้าประกวดชิงรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัล ค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๕.๖ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น การมอบรางวัลโรงเรียนที่มีผลการทดสอบ O-Net สูงกว่าระดับประเทศ ลำดับที่ ๑-๑๐ ของเขตพื้นที่ รางวัลโรงเรียนที่มีผลการแข่งขันศิลปหัตถกรรมระดับชนะเลิศ ระดับชาติ รางวัลโรงเรียนต้นแบบ การคัดเลือกเพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานแก่บุคคลอื่น

๕.๗ กำกับ ติดตามให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ตลอดถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทราบ โดยการประชุมชี้แจง และแจ้งที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งแจ้งเวียนหนังสือให้ทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่กำหนด ด้วยความโปร่งใสและ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งกำกับติดตามให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทุกคน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายปราโมทย์ สงสิงห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒