



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) และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ดังนี้

๑. ด้านวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต ๒ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และของสถานศึกษาในสังกัด โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ เร่งรัด ติดตามและตรวจสอบการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ

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

๑.๔ เกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีอัตรากำลังในสัดส่วนที่ใกล้เคียง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล ที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้าปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การคัดเลือก ตามวิธีการและหลักสูตรในการคัดเลือกบุคคลหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์และเป็นธรรม ตลอดจนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๑) ตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งว่าง อัตราเงินเดือน อัตราค่าจ้าง และวิชาเอกที่ต้องการจำเป็นของสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอก เสนอคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอใช้อัตรากำลังดังกล่าว สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามขั้นตอน

(๒) ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรร บุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามที่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ขอความร่วมมือ

(๓) เสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย

๒.๒ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งว่าง งบประมาณ และอัตราค่าจ้าง

(๒) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยคณะกรรมการที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งตามขั้นตอนและกระบวนการที่ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๓ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๑) ตรวจสอบข้อมูล ตำแหน่งว่าง อัตราเงินเดือน อัตราค่าจ้าง เสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอใช้อัตรากำลังดังกล่าว สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามขั้นตอนกระบวนการที่ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด

(๒) ให้ความร่วมมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ขอความร่วมมือ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินด้วยวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่วางไว้ ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ดังนั้น การประเมินผลด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ จึงดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาค มุ่งเน้นระบบคุณธรรม ให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้อำนวยการกลุ่ม , ผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ จึงมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

๓.๒ ให้มีการจัดทำข้อตกลง , ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน แลผู้รับการประเมิน 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 ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน เพื่อนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๓.๔ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณาถ่วงน้ำหนักของผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

๓.๕ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และระดับดีมาก ทราบโดยทั่วกัน ตลอดทั้งให้มีการแจ้งผลการประเมิน แจ้งรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน 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 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๔.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเอง ด้วยรูปแบบ Professional Learning Community : PLC

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา

๔.๖ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนา ด้วยระบบ Online ตามที่หน่วยงานกำหนด

๔.๗ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย

๕. ด้านการสนับสนุนบุคลากร การดูแลรักษา และธำรงไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการให้บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม จัดให้มีการยกย่องชมเชย อย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้มีความตระหนัก รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ และเต็มความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อ หน่วยงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๒ แจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์ และวิธีการ การขอกำหนดตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้ สูงขึ้น หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและเพื่อ ความก้าวหน้าในสายงานที่ต้องการ

๕.๓ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร อัตราว่าง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อผู้สนใจทราบ และประสงค์เข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเข้าสู่ตำแหน่ง ตามที่ตนเอง ต้องการ

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งกิจกรรม และผลงาน ของตนเอง หรือของสถานศึกษาเข้าประกวดชิงรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัล ค่าตอบแทน แล้ว แต่กรณี

๕.๖ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ขวัญกำลังใจ เช่น การมอบเกียรติบัตรโรงเรียนที่มีผลการ ทดสอบ NT สูงกว่าระดับประเทศ ทุกโรงเรียน และ นักเรียนที่มีคะแนนวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเต็ม ๑๐๐ จำนวน ๒ ราย ของเขตพื้นที่การศึกษา รางวัลโรงเรียนที่มีผลการแข่งขันศิลปหัตถกรรมระดับชนะเลิศระดับชาติ รางวัลโรงเรียนต้นแบบ การคัดเลือกเพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติงานแก่บุคคลอื่น

๕.๗ กำกับ ติดตามให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๘ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้า ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๕.๙ กำกับ ติดตามการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๕.๑๐ มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการควบคุมดูแลให้บุคลากรให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ

๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ตลอดถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทราบ โดยการประชุมชี้แจง และแจ้งที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งแจ้งเวียนหนังสือให้ทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่กำหนด ด้วยความโปร่งใสและ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง กำกับติดตามให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทุกคน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอุทัย กาญจนะ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒