

รายงานตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



023 ประกาศนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังตามกรอบระยะเวลา ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียน รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา เพื่อรองรับผลิตนักศึกษามหาวิทยาลัยและสรรหาข้าราชการครู ลูกจ้างชั่วคราว(ตำแหน่งครู) ให้ตรงตามวิชาเอกที่ขาดแคลนของสถานศึกษา

๑.๓ บริหารอัตรากำลังโดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความถูกต้อง โปร่งใส รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการสรรหาบุคคลให้ตรงตามคุณลักษณะที่กำหนด คัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด โดยดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ สรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ตามตำแหน่งว่างที่ไม่มีเงื่อนไข ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

๒.๑ จัดทำข้อมูลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ เพื่อดำเนินการเสนอขอย้าย บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และเป็นไปตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ คำนึงถึงความขาดแคลนอัตรากำลัง และให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา

๒.๒ การดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกาศรับสมัครให้ ประกาศในหลายช่องทางเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการสรรหา เพื่อให้สามารถเลือกคนดี คนเก่ง ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และสถานศึกษา

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและตามภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะ สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ และสามารถดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการ และความจำเป็นของหน่วยงาน

๒. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ PLC การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการ เลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. ด้านการธำรงรักษาไว้ (Retention)

ให้มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการจัดทำหรือปรับปรุงระบบฐานข้อมูลรายบุคคล ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส ยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเกิดความรักต่อองค์กร ดังนี้

๔.๑ จัดทำระบบหรือปรับปรุงระบบฐานข้อมูลรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกหน่วยงานดีเด่น การให้เกียรติบัตรยกย่องชมเชยเมื่อมีการทำความดีในด้านต่าง ๆ

๔.๔ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

๔.๕ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ และสถานศึกษาต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าถึงช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งจัดระบบการควบคุม กำกับ ดูแล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มตามประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้มีการกำกับ ควบคุม ดูแล ตามสายการบังคับบัญชา

๕.๒ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เช่น การประชาสัมพันธ์เรื่องการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



นายสุจิต ชมภูวงศ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓