



นโยบายหรือ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มบริหารงานบุคคล

ที่.....วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใส ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้เพื่อกำหนดให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เห็นควร จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการและเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามและแจ้งเวียนทุกกลุ่ม

(นางกัญญา เมืองทอง)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เวียนเพื่อทราบ

1. กลุ่มผู้อำนวยการ 20/2/66
2. กลุ่มบริหารงานการเงินฯ 20/2/66
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล 20/2/66
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 20/2/66
5. กลุ่มนโยบายและแผน 20/2/66
6. กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ 20/2/66
7. กลุ่ม ICT 20/2/66
8. กลุ่มกฎหมายและคดี 20/2/66
9. กลุ่มพัฒนาครู 20/2/66
10. หน่วยตรวจสอบภายใน 20/02/66

- อ.เจ.หอม

(นางกมลรัตน์ เจ็งหอม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ผลักดันให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล มีกระบวนการคิดใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ (Capability) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) และความเจริญที่มั่นคง และยั่งยืน (Sustainability)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความโปร่งใส เสมอภาค เท่าเทียมกัน ตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีรายละเอียด ๘ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลัง ระยะยาว ระยะสั้น สอดคล้องกับความขาดแคลนของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ

แนวทางการปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมพิจารณาอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และสถานศึกษาในสังกัด มีความถูกต้อง โปร่งใส ให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) และธรรมภิบาล ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
แนวทางการปฏิบัติ

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน จัดทำโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา

๓.๒ จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การคัดเลือกครูดีศรีตราด โดยกำหนดเป็นโครงการที่ต้องดำเนินการในวันครูของทุกปี

๓.๓ ส่งเสริม การพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย ๔.๐

๓.๔ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๕ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจ

แนวทางการปฏิบัติ

๔.๑ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่ง/สายงานได้อย่างเหมาะสม

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะและเพื่อเสริมสร้างความรักและศรัทธา ระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

๔.๓ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องคำนึงถึง ผลงานของบุคลากรที่ผ่านมา โดยบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่า

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ

๕.๑ จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ระบบงาน ตลอดจนเทคโนโลยี การสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ปฏิบัติราชการ และให้บริการแก่ประชาชน เพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว

๕.๒ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

๕.๓ จัดกิจกรรมพัฒนาด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๕.๔ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

๖. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัด ได้ดำเนินการตามประกาศอย่างเคร่งครัด โปร่งใส ตรวจสอบได้

แนวทางการปฏิบัติ

๖.๑ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง มีข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน) ในแต่ละวิชา ข้อมูลสาขาวิชา ครูไปช่วยและมาช่วยราชการ ข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครูและให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ ทำให้ประหยัดงบประมาณและได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล

๖.๒ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ที่มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด

แนวทางการปฏิบัติ

๗.๑ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ และแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการบริหารการเงิน โดยคำนึงถึงการบริหารการเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

๑) โรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัลดีเด่น ระดับประเทศขึ้นไป

๒) โรงเรียนที่มีพื้นที่ห่างไกลกันดาร ยากลำบากในการปฏิบัติงาน ขาดแคลนบุคลากร แต่มีการบริหารจัดการ/การดำเนินการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) โรงเรียนที่มีความขาดแคลน มีครูจำนวนน้อยมาก ไม่ครบชั้นเรียน มีเงินเดือนและวงเงิน เลื่อนน้อย ไม่เพียงพอหรือเหมาะสม

๔) โรงเรียนที่ดำเนินงานและจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จนเห็นผลเป็นที่ประจักษ์

๕) พิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็นอื่น ๆ

๗.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั่วไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๗.๔ ผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด

แนวทางการปฏิบัติ

๘.๑ ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

๘.๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อองค์กร การทำงานตรงเวลา ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา การอยู่เวรรักษาการณ์

๘.๓ โครงการส่งเสริมและธรรมาภิบาล พัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (เขตสุจริต) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือมีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางอมรรัตน์ เชิงหอม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด