



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ขอประกาศกำหนดนโยบายแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ ให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
 ๒. หลักคุณธรรม คือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกันให้มีความซื่อสัตย์ ขยันอดทน มีระเบียบ วินัยจนเป็นนิสัย ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
 ๓. หลักความโปร่งใส คือ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินการภารกิจของหน่วยงาน สามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบได้
 ๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน
 ๕. หลักความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสังคม มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลจากการกระทำ
 ๖. หลักความคุ้มค่า คือ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรทางประหยัดและคุ้มค่า
 ๗. หลักจิตอาสา คือ ปฏิบัติงานอย่างมีจิตอาสา มีใจเป็นกัลยาณมิตรกับผู้มารับบริการ ให้บริการด้วยความตั้งใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง
- กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี ได้จัดทำโครงการแผนการปฏิบัติประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning)

มีการจัดทำคู่มือ/แผน ด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลการบริหารอัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ ให้มีการตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๓ จัดกิจกรรมการประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง

๒. ด้านการสรรหาคัดคนเก่ง (Competency)

ในการสรรหาและคัดเลือกผู้มาปฏิบัติงาน ผู้สรรหาควรใช้ Competency เป็นเกณฑ์ในการเลือกคนเก่งและคนดี ซึ่งคุณสมบัติของคนดี และคนเก่ง แบ่งออกได้เป็น ๔ ด้าน คือ

๒.๑ ความรู้ (Knowledge) คือ มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ด้านบัญชี การเงิน คณิตศาสตร์ สถิติ การตลาด การแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สารสนเทศ กฎหมาย ฯลฯ

๒.๒ ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๓ บุคลิกภาพ (Personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ทัศนคติในการทำงาน สไตล์การทำงาน แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นต้น

๒.๔ การปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal) คือ ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปตตานี แผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๓.๖ จัดให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์ในการเข้ารับการประเมินเพื่อขอมติและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นการต่อเนื่องและต่อยอดจากเดิมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปตตานี วางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นการสร้างเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่ง เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการสามารถวางแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานได้ตามเส้นทางดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่มีลักษณะงาน ในจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เมื่อครบกำหนดเวลา

๔.๒ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปตตานี และบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การ เป็นแบบอย่างได้

๔.๔ จัดทำแผนด้านการเสนอขอให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือ ก.ค.ศ.ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ หนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๐๓/๔ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๐๓/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๐๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๐๓/ว๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้า ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการพัฒนานคนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิต สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปตตานีร่วมมือกับสถานศึกษาในสังกัด ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ วินัย และข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ค.ศ. และ/หรือที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

๕.๔ การดูแลระบบด้านสวัสดิการที่มีให้กับข้าราชการในสังกัด เพื่อที่จะได้รับทันตามกำหนดเวลา เช่น การเบิกจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ตรงตามกำหนดเวลา การเบิกจ่ายตรงค่า รักษาพยาบาลมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เป็นต้น

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี กำหนดให้ดำเนินการให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการ จังหวัด พิจารณานำอัตราร่างไปบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบ ได้

๖.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กศจ.ปัตตานี หรือ กศจ.ข้างเคียง (สำหรับข้าราชการครู ในสถานศึกษา) หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือส่วนราชการอื่น สำหรับตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยทั้งนี้ คำนึงถึงความต้องการความขาดแคลนและมาตรฐาน วิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราร่างอย่างแท้จริง

๖.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยดำเนินการตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๖.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือก บุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษา ในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงของบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการ

๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๗.๒ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำข้อตกลง (MOU) ในการพัฒนางาน ในหน้าที่ ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประเมิน

- ๑) เพื่อขอรับการเลื่อนเงินเดือน
- ๒) เพื่อคงสภาพวิทยฐานะเดิม
- ๓) เพื่อขอมติและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย กฎระเบียบ การประพฤติปฏิบัติตน ในการเป็นข้าราชการที่ดี แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้าง เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๘.๑ กำหนดให้มีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ก่อนที่จะปฏิบัติงานทุกคน

๘.๒ การประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกครั้ง ให้ข้าราชการทุกคน บริการด้วยความเต็มใจ ตรงต่อเวลา และมีจิตอาสาเป็นนิจ

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทราบ โดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี