

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒

วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
บุคคล ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

หัวข้อการรายงาน

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการรักษาไว้
๕. ด้านการใช้ประโยชน์
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณและการรักษาวินัย

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำเป็นต้องมีในสถานศึกษาตลอดทั้งเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี รายวิชาทดแทน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังสำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี แผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๓ จัดทำข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลัง มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๑.๕ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๑.๖ นำผลการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาอนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือน

๑.๗ แจกผลการอนุมัติของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (คำสั่ง) ให้สถานศึกษาและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ การสรรหา บรรจุ ย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร โดยคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ รวมถึงการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีประกาศประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการกลั่นกรองการคัดเลือกและแต่งตั้ง(ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรงตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด

๒.๓ นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดชุมพร พิจารณออนุมัติ

๒.๔ แจ้างผลการอนุมัติของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (คำสั่ง) ให้สถานศึกษาและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพ

๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองผ่านระบบ TEPE online และระบบ Line Professional Learning Community (PLC)

๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภายในและภายนอก

๔. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการรักษาไว้ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Personnel office of Basic Education Commission : P – obec) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรครูจิตอาสาตามรอยพ่อของแผ่นดิน การมอบเกียรติบัตรครูดีในดวงใจ การจัดกิจกรรมงานยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ การจัดกิจกรรมวันครู เป็นต้น

๔.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งควบคุม ดูแลให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการรักษาไว้ ดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายภารกิจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ นำผลจากการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น รวมทั้งการประเมินบุคคลและผลงานในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ตาม มาตรา ๓๘ ค(๒) เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย ดังนี้

๖.๑ สร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

๑) ปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ทุกครั้ง สอดแทรก เนื้อหาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

๒) แจ้งในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือน กรณีความผิดตัวอย่างทางวินัย ของข้าราชการครู พร้อมทั้งกำชับให้สถานศึกษาถือปฏิบัติตามมาตรการการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามประกาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒ เรื่อง มาตรการการปฏิบัติงานในหน้าที่ การป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ การป้องกันการ เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทน การป้องกันการละเมิดสิทธิเด็ก การป้องกันและการแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการตลอดจนปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ป้องกันการกระทำความผิดวินัยของ ข้าราชการ

๖.๒ จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการต่อต้านการทุจริตและปลูกจิตสำนึกสู่การเป็นข้าราชการที่ดี (ยังไม่ได้ดำเนินการโครงการเนื่องจากสถานการณ์ Covid ๑๙)

๖.๓ แจ้งสถานศึกษาในสังกัดถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติ ราชการทุกรูปแบบ

