



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับการกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดตามหนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ ตามหนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และตามหนังสือ ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ และแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้อัตราว่างที่สามารถใช้ได้ ในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กศจ. เชียงราย/พะเยา หรือ กศจ. ข้างเคียง (สำหรับ ข้าราชการครูในสถานศึกษา) หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือส่วนราชการอื่น สำหรับ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยทั้งนี้ คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและ มาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการ ตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือก บุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษา ในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ แผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง (Training and Development Roadmap)

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนา บุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

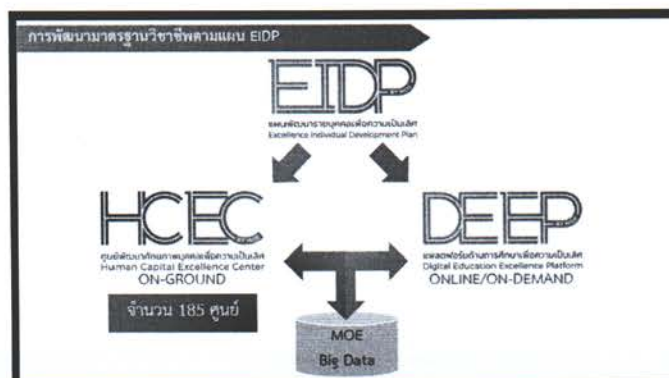
จัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) จำนวน ๖ ศูนย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์ HCEC ระดับจังหวัด เชียงราย และระดับจังหวัดพะเยา ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ จำนวน ๖ ศูนย์ ได้แก่

- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑. ศูนย์ HCEC โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม | อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย |
| ๒. ศูนย์ HCEC โรงเรียนพานพิทยาคม | อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย |
| ๓. ศูนย์ HCEC โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ | อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย |
| ๔. ศูนย์ HCEC โรงเรียนเทิงวิทยาคม | อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย |
| ๕. ศูนย์ HCEC โรงเรียนพะเยาพิทยาคม | อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา |
| ๖. ศูนย์ HCEC โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม | อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา |

เพื่อดำเนินการทดสอบวัดผลทักษะภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐานและได้รับการรับรองจากองค์กรในระดับสากล ตามกรอบมาตรฐานทางภาษา CEFR (Common European Framework of Reference) และทดสอบผ่านกระบวนการแพลตฟอร์มการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (DEEP) ซึ่งได้ดำเนินการที่ศูนย์พัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศ ศูนย์ HCEC โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม ช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะดำเนินการทดสอบต่อเนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยให้ข้าราชการครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นผู้เข้ารับการทดสอบในระยะแรก และจะมีการทดสอบข้าราชการครูที่สอนสาระวิชาอื่น ๆ ต่อไป เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการครูที่สอนทุกสาระวิชาให้มีทักษะภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน และได้รับการรับรองจากองค์กรในระดับสากลตามกรอบมาตรฐานทางภาษา CEFR และจะมีการเปิดทดสอบทักษะทางด้าน Digital Literacy ในอนาคต พร้อมทั้งการสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมทั้งอนุญาตให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาติดต่อประสานงานเพื่อใช้ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) พัฒนาข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ ได้

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (EIDP)

- ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้ข้าราชการครูได้วางแผนจัดทำ IDP ของข้าราชการครูในสังกัดเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (EIDP) เป็นการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของครู ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) สำหรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น



- การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประชุมเพื่อหารือแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับครูมัธยมศึกษาในสังกัด ผ่านช่องทางออนไลน์ Zoom Meeting ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาใกล้เคียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ และผู้แทนผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

๔.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ และบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างได้ เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖

๔.๖ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ข้าราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ และแจ้งเวียนทางระบบ AMSS++ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖ และข้าราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมพร สุขอร่าม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๖