

# OIT - 23

ตัวชี้วัดที่ 23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
○23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"><li>● เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li><li>● แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรที่กำหนดในนามของหน่วยงาน</li><li>● เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</li></ul>

# OIT – 23

## นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล




๑. บันทึกข้อความสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



# นโยบาย

## การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

-  กลุ่มบริหารงานบุคคล
-  สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
-  สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทรภายใน ๑๒๗

ที่ ศธ ๐๔๐๓๑/

วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

### เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

ด้วย กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (Integrity and Transparency Assessment Online ๒๐๒๓) โดยมีกรอบการประเมิน OIT ในข้อ ๐๒๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ข้อกำหนดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๓๗
๒. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารงานบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้ สพป.จันทบุรี เขต ๒ มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ มุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ เห็นควรจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สพป.จันทบุรี เขต ๒ เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบการประเมิน OIT ข้อ ๐๒๓ ดังแนบท้ายนี้

### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม

๑. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. หนังสือแจ้งโรงเรียนในสังกัด
๓. ขออนุญาตนำข้อมูลประชาสัมพันธ์ บนเว็บไซต์ สพป.จันทบุรี เขต ๒
๔. ขออนุญาตใช้บันทึกนี้แจ้งเวียนทุกกลุ่ม/หน่วย

(นางวรรณกร นวลสุวรรณ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

- ททพ / 1103 นว.อนช.๓

(นายศิวัตต์ สุธสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

๑๐ ล.ย. ๖๕

ที่ ศธ ๐๔๐๓๑/ว ๑๒๓๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต ๒ ถนนท่าแฉลบ อำเภอเมืองจันทบุรี  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ มุ่งมั่นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จึงประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิวัช ทัศน สุขสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๓๙ - ๓๑๑๑๑๗ ต่อ ๑๒๗

โทรสาร ๐๓๙ - ๓๒๗๙๔๐

<http://chan๒.obec.go.th>



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ เป็นไปตามมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งสอดคล้องกับคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (Integrity and Transparency Assessment Online ๒๐๒๓) ข้อ 0๒๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหา และความต้องการโดยดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน รองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และแนวทางการดำเนินงานที่ สพฐ.กำหนด รวมทั้งให้เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๑.๓ วางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาให้สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังและสาขาวิชาเอกได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ.กำหนด เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๔ ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และจัดสรรอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนราชการไปยังสถานศึกษาที่มีครูเกษียณอายุราชการและมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สอดคล้องกับนโยบายสภาพบริบทของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

ดำเนินการขอรับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการ ขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

### ๓. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

๓.๒ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ไปยังสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ให้ทราบโดยทั่วไป ทุกช่องทาง ทั้งทางเว็บไซต์ ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และจากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างการรับรู้ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ละสายงาน โดยแจ้งประชาสัมพันธ์ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ฯ และมาตรฐานตำแหน่ง ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อสรรหาคัดเลือกทดแทนตำแหน่งว่าง และคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในรูปคณะกรรมการ

### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความสามารถสูงขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒ รวมทั้งสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ หรือหน่วยงานทางวิชาการที่จัดขึ้น

๔.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาดตนเองในหลักสูตรการพัฒนาทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ของ สพท. สพฐ. และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๔.๔ ให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

๕.๒ จัดทำกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากร

๕.๓ มีการมอบรางวัลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีได้

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ควบคุมดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ และประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการทางช่องทางสื่อสารต่าง ๆ

๖.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ

๖.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายศิวัทัศน์ สุขสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒



