

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ออกเป็น ๔ ด้าน นั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ จึงมีแนวทางในการดำเนินการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลไปบริหารจัดการในเรื่องการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลอัตรากำลังเพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรอย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสอดคล้องตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
- ๒) จัดเก็บข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลงในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (P-OBEC) อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- ๓) จัดทำข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน และวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน โดยนำข้อมูลนักเรียนจากข้อมูล DMC มาคำนวณในการคิดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู
- ๔) จัดทำข้อมูลความต้องการวิชาเอกตามมาตรฐานวิชาเอกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๕) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑๐ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๖) เกลี่ยอัตรากำลังครู อัตรานักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน จากโรงเรียนที่อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)
- ๗) กำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ให้เป็นไปตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค (๒) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

/๘) การวางแผนบรรจุ...

- ๘) การวางแผนบรรจุนักศึกษาทุนให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่มีความขาดแคลนครู
- ๙) ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การโอน การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ ส่งเสริมด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดให้ความสนใจในวิชาชีพ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นขอมีและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น โดยชี้แจงการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างถูกต้องชัดเจน (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ)
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรส่งผลงานเข้าประกวดและได้รับรางวัลในสาขาต่างๆ และแสดงความยินดีให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์
- ๓) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
- ๔) การมอบเกียรติบัตรให้แก่ครูที่มีจิตอาสาที่มาช่วยสอนในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนครู
- ๕) ส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน โดยอนุญาตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ โดยกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครุรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง โดยมีการดำเนินการดังนี้

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (Need Assessment) ของผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวางแผนการพัฒนารูปแบบและครบวงจร
- ๒) กำหนดกรอบและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)
- ๓) สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)

/๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร...

๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

๕) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัด ประเมินผลที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

๖) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ ๓

๗) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง (Differentiated Instruction)

๘) ส่งเสริมและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีความรู้ความสามารถ จัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และการสอนแบบคละชั้น

๙) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล และตามสภาพและประเภทของความพิการ

๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online และแบบ Face-to-Face Training

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ Digital Technology

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ โดยทุกกลุ่มงานต้องร่วมมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้าราชการ ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือ ทุจริตให้รายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาทราบโดยเร็ว

๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับทราบ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ของทุกปี

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี
