



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี ปีการศึกษา ๒๕๖๖ และ ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับการภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนบริหารอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการสอน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและบริหารงานบุคคลผ่านโปรแกรมระบบบริหารงานบุคคลออนไลน์ (PMC)

๑.๔ จัดทำข้อมูลระบบบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการสรรหาบุคคลในตำแหน่งว่างสายบริหารสถานศึกษา และสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและหรือเลือกสรร ด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ประเมิน

ประวัติ ...

ประวัติและผลงานและประเมินศักยภาพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ยึดหลักธรรมาภิบาล เปิดเผย โปร่งใส มีความเป็นธรรม มีการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เฟสบุ๊คเครือข่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรับรู้และเชื่อมั่นต่อบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ

๒.๒ จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๓ ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการจากบุคลากร ทุกภาคส่วน ทั้งในสถานศึกษาและในสำนักงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๒.๔ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกสายงาน ทุก ตำแหน่ง และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราว จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แผนการปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีแนวทางดำเนินการดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด (ID – PLAN) เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงตาม ความต้องการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมทั้งเพื่อสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าใน วิชาชีพ ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบบริหารงานบุคคล

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

๓.๕ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๓.๖ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบ HRDS

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

๓.๘ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๔. ด้านความก้าวหน้า ...

๔. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดมีความก้าวหน้าในสายงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง เช่น การขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ โดยการประชุม อบรม แจ้งคู่มือหลักเกณฑ์ ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่ให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

๕. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

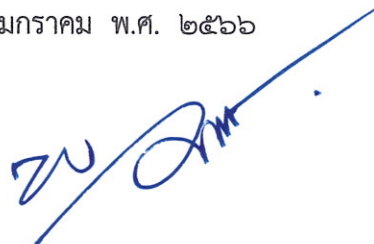
ส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรในการคัดเลือกรับรางวัลในโครงการต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคลากรต้นแบบด้านต่าง ๆ การคัดเลือกรางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARDS การคัดเลือกครูดีในดวงใจ การมอบเกียรติบัตรครูดีในดวงใจ การมอบเกียรติบัตรรางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARDS การจัดกิจกรรมงานภาคภูมิยินดี เป็นต้น

๖. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๖.๑ พัฒนาระบบโปรแกรมให้บริการ ก.พ. ๗ และ ก.ค.ศ. ๑๖ ออนไลน์
- ๖.๒ มีการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการเพื่อพัฒนางานและบุคลากร
- ๖.๓ จัดทำมาตรฐานการให้บริการ
- ๖.๔ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพิศุทธิ์ กิตติรวิรพันธ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม