

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ เป็นองค์กรหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัด ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ
๓. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานทุกระดับได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ภายในและภายนอก

เป้าประสงค์

๑. นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการ และเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม

วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล ระบบข้อมูลสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

๕. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่รับมอบหมาย และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๖. สร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และปลอดภัยในการทำงาน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาอัตรากำลังคนเหล่านี้มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาอัตรากำลังที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามมาตรา ๒๐,๒๓(๑),(๓) แห่ง พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แก่

๑) ข้อมูลจำนวนนักเรียน ชั้นเรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา (ข้อมูล ๑๐ มิ.ย.) ของแต่ละปีการศึกษา

๒) ข้อมูลเกษียณอายุราชการ หรือแนวโน้มการย้ายของข้าราชการครู

๓) ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และสาขาวิชาที่สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

๔) นโยบายของ สพฐ.ที่กำหนดให้โรงเรียนเปิดสอนระดับประถมศึกษา ครรภ์วิชาเอก ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครรภ์วิชาเอก วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา

๕. ข้อมูลพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ด้วยเงินงบประมาณ และเงินรายได้สถานศึกษา

๖. สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากร ทั้งด้านปริมาณ และความรู้ ความสามารถ ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่ม หรือลดของจำนวนบุคลากรและประชาชนวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบการพิจารณา

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี และ/หรือ ๑๐ ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความ
ต้องการทั้งในด้านปริมาณ และความสามารถของบุคลากร

๘. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

๙. ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง

๙.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี โดยมีรายละเอียดความ
ต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต ๒

๙.๒ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง เช่น การเกลี่ยอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง
ครู การย้าย การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การของบประมาณการจ้างครู

มาตรการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต ๒

๑) การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่

๒) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูที่ได้รับจัดสรรคืน จากกรณีตำแหน่งว่างจากการ
เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๓) การเกลี่ยอัตรากำลัง ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เป็นไปตามระเบียบของสำนักงาน ก.ค.ศ.

๒. ด้านนโยบายการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด “คน ” เป็นตอนสุดท้ายทำให้งานสำเร็จ และ ความสำคัญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ” การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานที่มีความสำคัญในเรื่องการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ในตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานบุคคล ให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการแต่งตั้งโยกย้าย โอน และการให้ออกจากราชการ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล และผลประโยชน์กับบุคคลและราชการ จึงต้องให้ดุลพินิจ การพิจารณา ดำเนินการอย่างละเอียด รอบคอบ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนภายใต้ระเบียบกฎหมาย ยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล บุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องเข้าใจภารกิจ และรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย มีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดปัญหา ภายหลัง หรือ ถูกร้องเรียน ฟ้องร้องขอความเป็นธรรม

การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพต่อทางราชการ รวมทั้งเป็นการจัดสวัสดิการ สร้างขวัญ กำลังใจของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด จำเป็นต้องอาศัยระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพิจารณา และการดำเนินการจะต้องใช้กระบวนการความมีส่วนร่วมโดยแต่งตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากคนกลาง และผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้ขอย้ายทุกคน ในการพิจารณาการย้ายฯ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็น ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ยึดแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล โดยองค์คณะบุคคล เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู และเพื่อให้โรงเรียนได้มีครูผู้สอนที่มีวิชาเอกหรือมีความถนัดตรงกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

.....