



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ วางแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ/ความคลาดแคลนของสถานศึกษา/หน่วยงาน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๑.๓ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายตามสภาพบริบทของหน่วยงาน/องค์กร

๒. ด้านการสรรหา

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน และการลาออกจากราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๒ ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการสรรหา ทุกกรณี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาตามองค์ประกอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓. ด้านการพัฒนา

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีข้อมูลประวัติรายบุคคลด้านการศึกษา การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอน การช่วยราชการ การเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกันนำไปใช้ได้

๓.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของการดำเนินชีวิตวิถีใหม่

๔. ด้านการส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้เป็นมืออาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๔.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

๕.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ ส.พ.ร. กำหนด

๕.๔ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายพิเชฐร์ วันทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร