



ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๖ ที่กำหนดให้คุรุสภา มีอำนาจที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การเชิดชูเกียรติ ซึ่งเป็นพันธกิจที่ส่งผลและมีความสำคัญยิ่งต่อการผลิตและการพัฒนากำลังคนของประเทศ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ การปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (ITA) จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายข้อ ๑ ด้านการสรรหา

ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งมาปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ตามนโยบายข้อที่ ๑ มีดังนี้

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพแล้วจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๓ - ๕ ปี ให้สอดคล้องกับโครงสร้างตามพันธกิจ รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้โดยการสรรหาพนักงานเจ้าหน้าที่และแต่งตั้งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องประกาศให้สาธารณะทราบหลายช่องทางเพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมาปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ ในการสรรหาบุคคลเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือการสรรหาพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินการสรรหา เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเข้ามาปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนงานในองค์กร

๑.๕ สรรหาและแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์สูง ในแต่ละด้านมาเป็นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามพันธกิจที่จำเป็น

นโยบายข้อ ๒ ด้านพัฒนา

จะเร่งรัดพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง มีทักษะ สมรรถนะ หลากหลายเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/แนวทางการ...

แนวทางการปฏิบัติ ตามนโยบายข้อที่ ๒ มีดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะปานกลาง ๓ – ๕ ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นของส่วนงานภายในองค์กร

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Truing and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ ทำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ จัดให้มีการประเมินพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด ทำผลการประเมินไปผูกพันกับค่าตอบแทนและรางวัล

๒.๖ ส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E - IDP) ผ่านระบบ HRDS (ตามข้อ ๒.๔)

นโยบายข้อ ๓ ด้านการธำรงรักษาไว้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประจำ นำผลการประเมินดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพ มายกย่องชมเชย และให้รางวัลเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

แนวทางการปฏิบัติ ตามนโยบายข้อ ๓ มีดังนี้

๓.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ (Website) ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนา ๔ ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เช่น การกีฬาหรือนันทนาการเพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรระหว่างสำนักและกลุ่มงาน รวมทั้งเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้บุคลากรในทุกสำนัก/กลุ่มงานได้รับทราบทั่วกัน

๓.๕ ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุการปฏิบัติงานในแต่ละปี

๓.๖ ปรับฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๗ จัดให้มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เช่น การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบ มอบรางวัลเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติคนดี คนเก่ง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

๓.๘ กำกับ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภาเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ และสะท้อนความเป็นจริงเชิงประจักษ์
ให้การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามผลการประเมินที่ได้ หากมีพนักงานเจ้าหน้าที่
หรือลูกจ้างประจำร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมข้อมูลเสนอเลขาธิการคุรุสภาพิจารณาโดยเร็ว

๓.๙ ดำเนินการเร่งรัดการขอสวัสดิการต่าง ๆ ให้บุคลากรตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่หน่วยงาน
กำหนดไว้ให้ทันตามกำหนด

นโยบายข้อ ๔ ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยทุกสำนักทุกกลุ่มงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างเป็นระบบ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างเป็นระบบ รวมทั้งกำกับ ดูแลการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายข้อ ๔ มีดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง
กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย และมาตรฐานจริยธรรมอันดี หากผู้ใต้บังคับบัญชา
กระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้เลขาธิการคุรุสภาทราบโดยเร็ว หากปกปิดหรือละเว้นผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ การเลื่อนหรือแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะยึดถือความรู้ความสามารถ
และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะได้รับภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว และรายงาน
ผลให้เลขาธิการคุรุสภาทุก ๕ เดือน (ตามปีงบประมาณ)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายดิศกุล เกษมสวัสดิ์)

เลขาธิการคุรุสภา