



นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ประกาศ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องตามภารกิจ ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๑.๓ ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การบริหารอัตรากำลังในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ ประกาศนโยบายด้านการสรรหา คนดี คนเก่ง สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ./สพฐ.กำหนด ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตามหลักธรรมาภิบาล หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาบุคคลตามลักษณะ และมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา มาตรา ๓๘.(๒) คัดเลือกพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา คัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ หรือช่องทางอื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษา

ในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอน ครบถ้วนตามองค์ประกอบของ ก.ค.ศ./สพฐ. และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต ๕ ตามกำหนด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.๓ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งมั่นไม่ให้มีอัตราว่างที่สามารถใช้ได้สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕

๒.๔ ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนและการลาออกจากราชการ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงความต้องการขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง และความขาดแคลนบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเสนออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยทำให้การดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๓.๒ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดในโอกาสต่างๆ เช่น มอบเกียรติบัตร/โล่ รางวัล ในวัน หรือวันประชุมผู้บริหารสถานศึกษา การจัดพิธีรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. การสร้างความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

ให้มีการดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๔ สร้างความเข้าใจในการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะหลักเกณฑ์ใหม่ PA (วศ/๒๕๖๔) การยื่นผ่านระบบ DPA ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถจัดทำเอกสารประกอบการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน คุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งสำคัญกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการดูแลคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม ดังนี้

๕.๑ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะทำงาน ห้องประชุม มีคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีน้ำดื่ม เครื่องดื่มร้อน-เย็น แบบบริการตนเองสำหรับบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ

๕.๒ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง กรณีมีความจำเป็น หรือมีเหตุฉุกเฉิน ตามความเหมาะสม

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัว กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมวันสำคัญของสถาบัน และกิจกรรมทางศาสนา

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๖.๑ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

๖.๓ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ ตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๗.๑ จัดทำประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy) เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๗.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างความมีความมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุกอน แก้วพิกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ