



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปทุมธานี ๑ อุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ข้อปฏิบัติ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม สอดคล้องกับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาให้สถานศึกษาที่ขาดแคลน อัตรากำลังและสาขาวิชาเอกได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็น และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตาม แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

1.4 ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.5 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากตำแหน่งหนึ่งเป็นตำแหน่งอื่นในสถานศึกษาเดียวกัน กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้ง ,ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้ในการย้ายและแต่งตั้ง, ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ที่ว่างและเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นตำแหน่งในสายงานการสอน ในสถานศึกษาเดิม

## 2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.2 ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนการดำเนินการ ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

2.4 ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการ ความขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

## 3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีระบบสารสนเทศและระบบทะเบียนคุมอัตรากำลัง ของสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2565 บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ(ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งผู้สอน ในแต่ละวิชา ข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก ข้อมูลข้าราชการครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการ ข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครู วางแผนการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ วางแผนการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งต่าง ๆ และให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล

3.2 ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก ของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

3.3 มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ของทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน

#### 4. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

4.2 ประสานสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แนวทางการดำเนินการ ข้อชักจูงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ของทุกระดับ ทุกสายงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจน ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

4.3 จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

4.4 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวทาง ขั้นตอนการดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

#### 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการวางแผนบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการ และความจำเป็นของหน่วยงาน

5.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากรทางออนไลน์ และช่องทางอื่นๆ

#### 6. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

6.2 จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กิจกรรม 5 ส เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

6.3 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินและจำเป็นตามความเหมาะสม

## 7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

7.2 ผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1 จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

8.2 ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

8.3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัย ต่ตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

8.4 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5 การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

8.6 เพิ่มศักยภาพการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564



(นายสุดเขต สวยสม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

## ภาคผนวก

- บันทึกข้อความแต่งตั้งคณะกรรมการและเชิญประชุมกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ ๓๓๒/๒๕๖๔  
สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- บันทึกข้อความเสนอจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- รายงานการประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
- ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
ที่..... วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔  
เรื่อง การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

### ข้อเท็จจริง

ตามที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานข้อมูล ตัวชี้วัดที่ ๙ ประเด็นที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ 0๒๕ คือ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ 0๒๖ คือ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ 0๒๗ คือ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ 0๒๘ คือ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

อ้างอิงตามคู่มือคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ออนไลน์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อเป็นการเริ่มต้นในการดำเนินการตามตัวชี้วัดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ข้อ 0๒๕ คือ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปดำเนินการในข้อ 0๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 0๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จึงเห็นควร

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ประชุมร่วมกันกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมขวัญชนก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

๓. หากเห็นชอบตามที่เสนอ โปรดลงนามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและนัดประชุมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางเตือนใจ พรหมมี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ความเห็นผู้อำนวยการกลุ่ม

ความเห็น รอง ผอ.สพม.

ความคิดเห็น ผอ.สพม.

- เพื่อโปรดพิจารณา

- ผอ.สพม.

# คู่มือการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

# ITA Online 2021

Moving Forward  
พัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลง

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

[www.uprightschool.net](http://www.uprightschool.net)  
fb:@UprightSchoolProject





## บทที่ 2 เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) การปฏิบัติหน้าที่
- 2) การใช้งบประมาณ
- 3) การใช้อำนาจ
- 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- 6) คุณภาพการดำเนินงาน
- 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- 9) การเปิดเผยข้อมูล
- 10) การป้องกันการทุจริต

### รายละเอียดตัวชี้วัดของแบบวัด IIT

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ 1 – ตัวชี้วัดที่ 5 ประกอบด้วย

#### ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต



## รายละเอียดตัวชี้วัดของแบบวัด OIT

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ 9 – ตัวชี้วัดที่ 10 ประกอบด้วย

### ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) ดังนี้

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

##### ข้อมูลพื้นฐาน

| ข้อ | ข้อมูล                            | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่                                                                                                                                                                                            |
|-----|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๐1  | โครงสร้าง                         | ๐ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน<br>๐ ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่างเช่น กลุ่ม/หน่วยในหน่วยงาน และ ก.ต.ป.น. เป็นต้น                                  |
| ๐2  | ข้อมูลผู้บริหาร                   | ๐ แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน<br>๐ แสดงข้อมูล อย่างน้อยประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย เบอร์โทรศัพท์ และที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)   |
| ๐3  | อำนาจหน้าที่                      | ๐ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด                                                                                                                                                               |
| ๐4  | แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน | ๐ แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี<br>๐ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ ยกตัวอย่างเช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น<br>๐ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 |



| ข้อ | ข้อมูล                                                    | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๐23 | สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง<br>หรือการจัดหาพัสดุ<br>รายเดือน  | <ul style="list-style-type: none"> <li>๐ แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน (แบบ สขร.1)</li> <li>๐ มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างน้อยประกอบด้วย งานที่ซื้อ หรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อ ผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและ ราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญา หรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง</li> <li>๐ จำแนกข้อมูลเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในเดือนนั้น)</li> <li>๐ เป็นข้อมูลในระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</li> </ul> |
| ๐24 | รายงานผลการจัดซื้อ<br>จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ<br>ประจำปี | <ul style="list-style-type: none"> <li>๐ แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</li> <li>๐ มีข้อมูลรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย งบประมาณที่ใช้ ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ</li> <li>๐ เป็นรายงานผลของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

##### การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ข้อ | ข้อมูล                                          | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๐25 | นโยบายการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล                | <ul style="list-style-type: none"> <li>๐ เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</li> <li>๐ แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม</li> <li>๐ เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของผู้บริหารสูงสุด ที่กำหนดในนามของหน่วยงาน</li> </ul>                      |
| ๐26 | การดำเนินการตามนโยบาย<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> <li>๐ เป็นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</li> <li>๐ แสดงการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อยประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนา คุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน</li> </ul> |



คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

| ข้อ | ข้อมูล                                        | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                               | o เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ ๐25                                                                                                                       |
| ๐27 | หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล       | แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังใช้บังคับในหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อย่างน้อยประกอบด้วย<br>o การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร<br>o การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร<br>o การพัฒนาบุคลากร<br>o การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร<br>o การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ |
| ๐28 | รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี | o เป็นรายงานผลของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563<br>o แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>o มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วยผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                              |

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

| ข้อ | ข้อมูล                                                     | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๐29 | แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | o แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน<br>o มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วยรายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการ                                          |
| ๐30 | ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ         | o แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ<br>o สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน |



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ที่ ๓๓๒ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตามที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยมีเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ ๔ ประเด็นที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม นำไปสู่การดำเนินการที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดที่ ๔ ประเด็นที่ ๔ เพื่อร่วมกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประกอบด้วย

- |                                   |                                                                      |               |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|
| ๑. นายสุเขต สวีสมน                | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์    | ประธานกรรมการ |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรีสมจิตร รอดเรือง   | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ | กรรมการ       |
| ๓. นางสาวจิรวรรณ สุรเสียง         | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ | กรรมการ       |
| ๔. นายสิงห์เพชร สุทธิ             | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ | กรรมการ       |
| ๕. นายคณิน อุดมความสุข            | ผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ                                   | กรรมการ       |
| ๖. นางสาวณิ น้อยผา                | ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน                                         | กรรมการ       |
| ๗. นางธันย์รดา พันธุ์พุทธรัตน์    | ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ                                             | กรรมการ       |
| ๘. ส.ต.ท.ธีระ ลิ้มสุวรรณ          | ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี                                         | กรรมการ       |
| ๙. นางสาวสุทธิลักษณ์ ภูริชัยพัฒน์ | ผู้อำนวยการนิเทศ ติดตามฯ                                             | กรรมการ       |
| ๑๐. นางเปรมฤดี เกลาพิมาย          | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน                                         | กรรมการ       |
| ๑๑. นางวราภรณ์ สอนสกล             | ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการพัฒนาครูฯ                                  | กรรมการ       |
| ๑๒. นางอำพา สุขสบาย               | ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินฯ                      | กรรมการ       |
| ๑๓. นางโชติกา กุลจุ               | ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา                 | กรรมการ       |

/๑๔. นางเดือนใจ...

๑๔. นางเตือนใจ พรหมมี

ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กรรมการและเลขานุการ

๑๕. นางสาวอรสิณียา ศรีสองเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๖. นางกาญจนา รัตนชัยพัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

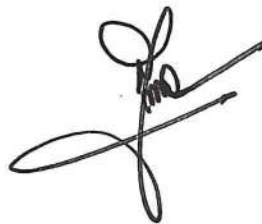
๑๗. นางสาววิภา เทียนขาว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๘. นางสุกรีย์ หอมสะอาด เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และร่วมระดมความคิดเห็นให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เพื่อให้เกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พร้อมร่วมจัดทำเป็นประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุดเขต สวยสม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์





คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ที่ ๓๓๒ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

.....

ตามที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยมีเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ ๙ ประเด็นที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม นำไปสู่การดำเนินการที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดที่ ๙ ประเด็นที่ ๔ เพื่อร่วมกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อเกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประกอบด้วย

- |                                   |                                                                      |               |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|
| ๑. นายสุเขต ส่วยสม                | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์    | ประธานกรรมการ |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรีสมจิตร รอดเรือง   | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ | กรรมการ       |
| ๓. นางสาวจิรวรรณ สุรเสียง         | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ | กรรมการ       |
| ๔. นายสิงห์เพชร สุทธิ             | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ | กรรมการ       |
| ๕. นายคณิน อุดมความสุข            | ผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ                                   | กรรมการ       |
| ๖. นางสุวณี น้อยผา                | ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน                                         | กรรมการ       |
| ๗. นางธันยรรดา พันธุ์พุทธรัตน์    | ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ                                             | กรรมการ       |
| ๘. ส.ต.ท.ธีระ ลิ้มสุวรรณ          | ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี                                         | กรรมการ       |
| ๙. นางสาวสุทธิลักษณ์ ภูริชัยพัฒน์ | ผู้อำนวยการนิเทศ ติดตามฯ                                             | กรรมการ       |
| ๑๐. นางเปรมฤดี เกลาพิมาย          | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน                                         | กรรมการ       |
| ๑๑. นางวราภรณ์ สนสกุล             | ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการพัฒนาคูฯ                                   | กรรมการ       |
| ๑๒. นางอำพา สุขสบาย               | ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินฯ                      | กรรมการ       |
| ๑๓. นางโชติกา กุลจุ               | ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา                 | กรรมการ       |

/๑๔. นางเตือนใจ...

๑๔. นางเตือนใจ พรหมมี

ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

กรรมการและเลขานุการ

๑๕. นางสาวอรสิริยา ศรีสองเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๖. นางกาญจนา รัตนชัยพัฒน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๗. นางสาววิภา เทียนขาว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๘. นางสุรีย หอมสะอาด เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และร่วมระดมความคิดเห็นให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เพื่อให้เกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พร้อมร่วมจัดทำเป็นประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุดเขต สวอยสม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
ที่..... วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔  
เรื่อง การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

### เรื่องเดิม

ตามที่ได้ประชุมร่วมกันกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุด ที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แล้วนั้น

### ข้อเท็จจริง

ผลการประชุม สรุปเป็นข้อกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการปฏิบัติ โดยให้เป็นไปตามนโยบายของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
  ๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
  ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
  ๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
  ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร
  ๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
  ๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  ๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
- ซึ่งในแต่ละด้านจะประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการต่างๆ ตามรายละเอียดที่แนบ

### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อเป็นไปตามตัวชี้วัดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้อ ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปดำเนินการในข้อ ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### จึงเห็นควร

๑. จัดทำเป็นประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้บังคับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป
๒. หากเห็นชอบตามที่เสนอ เห็นควรแจ้งข้าราชการในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน และประกาศบนเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางเตือนใจ พรหมมี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ความเห็นผู้อำนวยการกลุ่ม

ความเห็น รอง ผอ.สพม.

ความคิดเห็น ผอ.สพม.

- ผอ.สพม.พิษณุโลก

- ผอ.สพม.อุตรดิตถ์

- กิจติมาภรณ์ น.

(นายสุดเขต สวยสม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

๙ พ.ย. ๖๔

๙ พ.ย. ๖๔

รายงานการประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมขวัญชนก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก

ผู้มาประชุม

|                                   |                                               |                     |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายสุดเขต สวยสม                | ผอ. สพม.พิษณุโลก อุตรดิตถ์                    | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรีสมจิตร รอดเรือง   | รอง ผอ. สพม.พิษณุโลก อุตรดิตถ์                | กรรมการ             |
| ๓. นางสาวจิรวรรณ สุรเสียง         | รอง ผอ. สพม.พิษณุโลก อุตรดิตถ์                | กรรมการ             |
| ๔. นายสิงห์เพชร สุทธิ             | รอง ผอ. สพม.พิษณุโลก อุตรดิตถ์                | กรรมการ             |
| ๕. นายคณิน อุดมความสุข            | ผอ.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ               | กรรมการ             |
| ๖. นางสาวณิ น้อยผา                | ผอ.หน่วยตรวจสอบภายใน                          | กรรมการ             |
| ๗. นางธันย์รดา พันธุ์พุทธรัตน์    | ผอ.กลุ่มอำนวยการ                              | กรรมการ             |
| ๘. ส.ต.ท.ธีระ ลิ้มสุวรรณ          | ผอ.กลุ่มกฎหมายและคดี                          | กรรมการ             |
| ๙. นางสาวสุทธิลักษณ์ ภูริชัยพัฒน์ | ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ             | กรรมการ             |
| ๑๐. นางเปรมฤดี เกลาพิมาย          | ผอ.กลุ่มนโยบายและแผน                          | กรรมการ             |
| ๑๑. นางวราภรณ์ สนสกล              | ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มพัฒนาครูฯ              | กรรมการ             |
| ๑๒. นางอำพา สุขสบาย               | ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มบริหารงานการเงินฯ      | กรรมการ             |
| ๑๓. นางโชติกา กุลจู               | ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา | กรรมการ             |
| ๑๔. นางเตือนใจ พรมมี              | ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล         | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๕. นางสาวอรสิณียาห์ ศรีสองเมือง  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๖. นางกาญจนา รัตนชัยพัฒน์        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๗. นางสาววิภา เทียนขาว           | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๘. นางสุภรีย์ หอมสะอาด           | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน                     | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุดเขต สวยสม ได้กล่าวเปิดการประชุม ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ ๓๓๒/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้ดำเนินการ  
ให้เป็นไปตามตัวชี้วัด ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and  
ransparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายละเอียดเป็นไปตามในวาระการประชุมนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แจ้งเรื่องการประเมินคุณธรรมและ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and ransparency Assessment: ITA) ของสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยมีเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ

- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงาน
- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

๓.๒ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินการรายงานข้อมูล ตัวชี้วัดที่ ๙ ประเด็นที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ข้อ ๐๒๕ คือ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ข้อ ๐๒๖ คือ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ข้อ ๐๒๗ คือ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ข้อ ๐๒๘ คือ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
(รายละเอียดเอกสารแนบ)

จึงเสนอมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม           รับทราบ

#### ระเบียบวาระที่ ๔   เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๙ ประเด็นที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ข้อ ๐๒๕ คือ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
  - แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรที่กำหนดในนามของหน่วยงาน

มติที่ประชุม           ที่ประชุมได้ร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ข้อกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการปฏิบัติ โดยให้เป็นไปตามนโยบายของผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่กำหนดในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

##### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการวางแผนอัตรา  
กำลังคนในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.  
กำหนด สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาให้สถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังและสาขาวิชาเอกได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็น และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

๑.๓ จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญ์โลก อุดรดิตต์

๑.๔ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากตำแหน่งหนึ่ง เป็นตำแหน่งอื่นในสถานศึกษาเดียวกัน กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้ง ,ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้ในการย้ายและแต่งตั้ง, ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ที่ว่างและเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นตำแหน่งในสายงานการสอน ในสถานศึกษาเดิม

## ๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญ์โลก อุดรดิตต์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญ์โลก อุดรดิตต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญ์โลก อุดรดิตต์

๒.๒ ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทาง ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนการดำเนินการ ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจญ์โลก อุดรดิตต์ หรือช่องทางอื่น ๆ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๔ ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการ ความขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

### ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีระบบสารสนเทศและระบบทะเบียนคุมอัตรากำลัง ของสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ(ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งผู้สอน ในแต่ละวิชา ข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก ข้อมูลข้าราชการครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการ ข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครู วางแผนการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ วางแผนการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งต่าง ๆ และให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล

๓.๒ ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก ของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

๓.๓ มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ของทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน

### ๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๒ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แนวทางการดำเนินการ ข้อชักจูงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ของทุกระดับ ทุกสายงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

๔.๔ ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวทาง ขั้นตอนการดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

### ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการวางแผนบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงาน

๕.๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากรทางออนไลน์ และช่องทางอื่นๆ

#### ๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน กิจกรรม ๕ ส เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

๖.๓ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินและจำเป็นตามความเหมาะสม

#### ๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

๗.๒ ผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๘.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างคามมีวินัยต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๘.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘.๕ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๘.๖ เพิ่มศักยภาพการมีวินัยและความรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)  
ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๗.๐๐ น.



(นางเตือนใจ พรหมมี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(นายสุตเขต สายสม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ข้อปฏิบัติ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม สอดคล้องกับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ความจำเป็น และความขาดแคลนของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการสรรหาให้สถานศึกษาที่ขาดแคลน อัตรากำลังและสาขาวิชาเอกได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็น และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตาม แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

1.4 ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.5 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากตำแหน่งหนึ่งเป็นตำแหน่งอื่นในสถานศึกษาเดียวกัน กรณีปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้ง ,ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งครู เพื่อใช้ในการย้ายและแต่งตั้ง, ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ที่ว่างและเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นตำแหน่งในสายงานการสอน ในสถานศึกษาเดิม

## 2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.2 ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนการดำเนินการ ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

2.4 ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การย้าย การโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการ ความขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการบริหารบ้านเมืองที่ดี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

## 3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีระบบสารสนเทศและระบบทะเบียนคุมอัตรากำลัง ของสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2565 บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ(ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งผู้สอน ในแต่ละวิชา ข้อมูลตามมาตรฐานวิชาเอก ข้อมูลข้าราชการครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการ ข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครู วางแผนการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ วางแผนการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งต่าง ๆ และให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล

3.2 ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก ของทุกตำแหน่งที่มีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือก ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหรือแนวทางการดำเนินการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

3.3 มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ของทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน

#### 4. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

4.2 ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ แนวทางการดำเนินการ ข้อชักจูงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ของทุกระดับ ทุกสายงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจน ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ หรือช่องทางอื่น ๆ

4.3 จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีความประพฤติดี มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

4.4 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวทาง ขั้นตอนการดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

#### 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการวางแผนบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการ และความจำเป็นของหน่วยงาน

5.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากรทางออนไลน์ และช่องทางอื่น ๆ

#### 6. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

6.2 จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กิจกรรม 5 ส เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

6.3 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินและจำเป็นตามความเหมาะสม

## 7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลา

7.2 ผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดการดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1 จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

8.2 ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

8.3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างควมมีวินัย ต่ตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

8.4 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5 การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

8.6 เพิ่มศักยภาพการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564



(นายสุตเขต สวยสม)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

