



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐ มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่าง มีธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้าง ความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเพื่อรองรับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๘๐) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับ แผนปฏิรูปประเทศด้าน การบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐ จึงกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น/ความขาดแคลน และภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐ ที่เปลี่ยนแปลง ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แผนการปฏิรูป ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จาก สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สอดคล้อง กับนโยบายและสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้ ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราว เป็นรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรร

๒.๑ ดำเนินการสรรหาโดยการบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ / รับโอน-ให้โอน ข้าราชการทุกประเภทตำแหน่ง หรือโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ตั้ง/บัญชีศึกษาธิการจังหวัดข้างเคียง/บัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสรรหาและเลือกสรรลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้ดำรงตำแหน่งว่างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียอัตรากำลังเนื่องจาก การลาออกจากราชการ เสียชีวิต เพื่อมุ่งเน้นให้มีผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐ โดยคำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็น ความขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง และยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๒.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการการย้าย/การโอน ข้าราชการทุกตำแหน่งที่มีการย้าย/การโอน โดยดำเนินการตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และประกาศรับสมัครคัดเลือกและเลือกสรรลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วกันทาง My Office และทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๐ หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมและอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง/การเลือกสรร ครบถ้วนตามองค์ประกอบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจขององค์กร

## ๓. ด้านบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

๓.๑ จัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งเป็นการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ตามที่ส่วนราชการกำหนด

๓.๓ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ตลอดจนการบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ และข้อมูลพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

๓.๔ ดำเนินการงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัด โดยตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนเสนอขอไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ๔. ด้านการพัฒนา

๔.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ บุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๒ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ บุคลากรในสังกัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ บุคลากรในสังกัด พัฒนาดตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบันและในอนาคต อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่างๆ อาทิเช่น บุคลากรใหม่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในระดับหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน เป็นต้น

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อทั้งในภาคปกติและภาคนอกเวลา เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

#### ๕. ด้านการส่งเสริม สนับสนุน รักษาไว้

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้า

๕.๒ แจกเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดทราบ และพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยยึดความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕.๓ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลไปดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการ การย้าย การโอน การเสียชีวิต การลาออกจากราชการ

๕.๔ จัดให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ชมเชย บุคลากรในสังกัด เช่น การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ดีเด่น ที่ประพฤติดีเป็นแบบอย่างได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เสริมความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคคลและองค์กร

๕.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในโรงเรียน และในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ในการประชุมบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๖ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้เลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ตามช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายกำหนดอย่างโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

๕.๗ การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เช่น มีเงินสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน และเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ มีการสำรองจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับผู้เบิก

๕.๘ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เนื่องจากเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ลดปัญหาการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อบุคคลและองค์กร สร้างความสุข สร้างเสริมสุขภาพ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรม ๗ ส. สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน, กิจกรรมปันน้ำใจใส่ตู้ปันสุข, กิจกรรมร่วมงานพิธี ในวันสำคัญต่างๆ, เป็นเจ้าภาพและร่วมกันมอบเงินทุนหรือทำบุญในงานแต่งงาน งานศพ หรือการแสดงความยินดีต่างๆ, กิจกรรมวิ่งการกุศลทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กร เป็นต้น

**๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

๖.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๖.๓ ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓

ว่าที่ร้อยตรี



(นพตล รักษ์แก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา...