



นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และสถานศึกษาในสังกัด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับผิดชอบ” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการ ยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๘๐) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับ ที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เด็กและเยาวชนสามารถต่อยอดพัฒนา ตนเองไปในทิศทางที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีสมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ

**การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นภารกิจสำคัญยิ่งของการ บริหารคนและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของ หน่วยงาน ยิ่งถ้าขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานในหน่วยงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น การบริหารงานที่ดี ต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่จะรวบรวมพลังกาย ความสามารถ และสติปัญญาที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน นอกจากนี้ การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำหลักธรรมาภิบาล หลักความสุจริตและโปร่งใส รวมทั้งนำ ระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความ มั่นคงในอาชีพ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และ สถานศึกษาในสังกัด ดังนี้

## ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี ๓ ปี และ ๑๐ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับต่อการกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามสายงานของตนเอง

๑.๔ กำกับ ติดตามการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

## ๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียอัตรากำลังคน โดยสามารถนำอัตราวางมาไว้ในสถานศึกษาได้ทันทีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนี้

๑) สรรวจความต้องการของสถานศึกษาในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งพนักงานราชการ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และอื่นๆ โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลน และมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราวางอย่างแท้จริง

๒) นำตำแหน่งที่ต้องการเสนอที่ประชุม อ.ก.ค.ศ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามความต้องการ

๓) เสนอ อ.ก.ค.ศ.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย

๔) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๕) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานและไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๖) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ประกาศการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประกาศทางเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗) กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้ โดยแจ้งให้สถานศึกษาได้ทราบ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และสื่อต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน

### ๓. ด้านการสร้างเครือข่าย พัฒนา ส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ และสถานศึกษา ประสานและร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี และมีความผูกพันต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการครูบรรจุใหม่เมื่อรายงานตัว เพื่อส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ

๓.๓ จัดทำและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวม และรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๓.๖ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๓.๗ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งเวียนทางระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ( AMSS++ ) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

๓.๘ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดหรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิและข้าราชการจะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานบริหารบุคคล และการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด การพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศ เพื่อให้มีนวัตกรรมที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศ ที่ถูกต้อง ทันสมัย และมีมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นข้อมูลในการบริหารอัตรากำลัง ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพครูการพัฒนาองค์กรและระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการพัฒนาองค์กร และระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จึงดำเนินการเพื่อสนองนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชัยวัฒน์ ตั้งพงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ