



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการทำงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดี ทนสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม ซึ่งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริหารงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลัก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

กลุ่มบริหารงานบุคคล

พฤษภาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ ๑ บทนำ

๑

บทที่ ๒ แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๓

บทที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๐

ภาคผนวก

๑๔

ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๖

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

คณะกรรมการ

## บทสรุปผลการดำเนินงาน นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร ดังนี้ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบโดยทั่วกัน ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- ๑) นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง เน้นในเรื่องการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบริหารอัตรากำลัง
- ๒) นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เน้นเกี่ยวกับ การตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามประกาศศึกษาธิการจังหวัด การสรรหาพนักงานราชการ การดำเนินการสอบแข่งขัน
- ๓) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เน้นการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย
- ๔) นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เน้นการส่งเสริมเกี่ยวกับการขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น
- ๕) นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เน้นการจัดสภาพแวดล้อม จัดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงาน บริการเครื่องพิมพ์ กาแฟ ไว้บริการฟรี เครื่องชั่งน้ำหนัก เป็นต้น
- ๖) นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามความต้องการจำเป็น สืบรวจข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง เป็นต้น เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการ
- ๗) นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทาบ้นที่ข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
- ๘) นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ดำเนินโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เป็นต้น

## บทที่ ๑ บทนำ

### หลักการและเหตุผล

พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ๔ ด้าน คือ ๑) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ๒) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม ๓) มีงานทำ มีอาชีพ และ ๔) เป็นพลเมืองดี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีที่สมวัยทุกด้าน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เสริมสร้างจิตสาธารณะ และการเป็นพลเมืองที่ดีแก่ผู้เรียน ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ตระหนักถึงพหุปัญญาของผู้เรียนที่หลากหลาย สร้างความเสมอภาคและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ตลอดจนเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมายการพัฒนา โดยเฉพาะหมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ มีกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่ได้กำหนดโดยสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ ดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หลักความสุจริต และโปร่งใส หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีคือหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ สังคหวัตถุ ๔ ฯลฯ รวมถึงหลักการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดีมีความนำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
๓. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

## การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. วิเคราะห์ภารกิจดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. ศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. คณะทำงานประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำหลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดีมีความทันสมัยใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว
๕. เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เพื่อประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมถึงสอดคล้องกับหลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ
๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร
๕. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

## บทที่ ๒ แนวคิดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงศึกษานโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และหลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่มีความทันสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

### ๑. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

#### ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

๑.๑ สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น

๑.๒ ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และไซเบอร์อย่างสร้างสรรค์

๑.๓ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๑.๔ พัฒนาบทบาทและภารกิจด้านความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

#### ๒. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน

๒.๒ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในรูปแบบ Active Learning, STEM Education, Coding ฯลฯ และกระบวนการส่งต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแห่งอนาคต

๒.๔ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้าน Soft Power ให้กับผู้เรียน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย

๒.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

๒.๗ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยและบริบทของพื้นที่

๒.๘ ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้นำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

๒.๑๐ พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

### ๓. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการติดตามและส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อรับการพัฒนารอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัย ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยบูรณาการร่วมกันกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งกลุ่มเยาวชนอายุ ๑๕-๒๔ ปีที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment or Training : NEETs)

๓.๔ พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home-based Learning) รวมทั้งการศึกษาทางเลือกอื่น ๆ

๓.๕ พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ในหน่วยงานที่จัดการศึกษาและให้มีหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตในภาพรวม และการเชื่อมโยงทั้งระหว่างรูปแบบ ประเภท และระดับการศึกษา

### ๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๑ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

๔.๒ ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

๔.๓ พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบหลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตรมาตรฐานสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency)

๔.๕ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start Up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพ และการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่



๔.๖ เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

๔.๗ พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่บนอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพเพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะ และได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

## ๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal : DPA)

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบ ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล เพื่อนำผลไปใช้ในการยกระดับการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียน ๕.๕ พัฒนาขีดความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน

๕.๗ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

## ๖. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

๖.๑ ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

๖.๔ เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

## ๒. นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### ๑. ด้านความปลอดภัย

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ ในการป้องกันดูแล ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย จากโรคร้าย ภัยพิบัติ อุบัติภัย และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ

๑.๒ พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา รวมถึงการใช้ Big Data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุกด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) พร้อมทั้งจัดทำแผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP)

๑.๓ ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรับมือต่อผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## ๒. ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีอย่างรอบด้าน พร้อมทั้ง จะเรียนรู้และสร้างรากฐานชีวิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคน ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบป้องกัน เฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบางเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กชายขอบ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับ และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบ การศึกษาหรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment r Training: NEETs) ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคต ให้สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคลหรือรายกลุ่ม โดยพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ในรูปแบบที่ หลากหลาย และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับ การศึกษา รวมทั้งการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แห่หลังเรียนรู้ และการฝึกอาชีพ ที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้ โดยจัดการศึกษารูปแบบทางเลือกที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัว (Home School องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการ

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษาให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้พัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบอาชีพในอนาคต

## ๓. ด้านคุณภาพการศึกษา

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่รอบด้านให้เหมาะสมกับวัยรวมทั้งพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการดูแลที่ เพียงพอ มีจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กปฐมวัย และสร้างกลไกประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนในระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เห็นคุณค่าประวัติศาสตร์ และรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทยรวมถึงเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รู้สิทธิ และหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เป็นพื้นฐานของสังคมไทย และเป็น "ซอฟต์แวร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล

๓.๓ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เติบโตตามศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล เหมาะสมตามช่วงวัย นำไปสู่การมีงานทำ มีอาชีพ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะของผู้เรียน ตามหลักสูตร การศึกษาระดับพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) และตามแนวคิดทฤษฎีด้วย การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตามสภาพจริง ตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็น รายบุคคล (Personalized Learning) ที่เชื่อมโยงสู่การทำงานในอนาคต

๓.๕ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มีความรู้ สมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการ เรียนรู้การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี "ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง" ปรับบทบาทของครูจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งการยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

#### ๔. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

๔.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริม บทบาทของภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม ในการจัดการศึกษาและการร่วมลงทุน เพื่อการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ โรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ระบบการจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากรทางการศึกษา

๔.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความครอบคลุมในทุกพื้นที่ พัฒนาแพลตฟอร์ม และนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทของ สถานศึกษาและพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการบริการมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับสภาพสังคมรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นในอนาคต

๔.๓ ส่งเสริม พัฒนา แนวปฏิบัติและระบบสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถจัดการ เรียนรู้แบบผสมผสาน และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home based Learning) ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Loss) เป็นรายบุคคล

๔.๔ ส่งเสริมประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และพัฒนาระบบการ นิเทศ ติดตามและประเมินผล ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีความเข้มแข็ง โดยยึดหลักการ กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาคระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการ พัฒนาการศึกษาคือสำคัญ

๔.๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ ให้กับหน่วยงานทุกระดับ

### ๓. จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. เร่งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม องค์กรความรู้ และทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย รวมทั้งรู้เท่าทันภัยคุกคามทางไซเบอร์

๒. เร่งรัดการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานในสังกัด เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานอย่างทันทั่วถึง

๓. ค้นหา ติดตาม ป้องกัน ฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือ เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กกลุ่มเสี่ยงกลุ่มเปราะบาง เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ ด้วยรูปแบบในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลาย

๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนที่ จบการศึกษาภาคบังคับ และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment or Training : NEETs) ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่ออย่างมีคุณภาพ หรือฝึกทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล หรือรายกลุ่ม

๕. พัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ ควบคู่กับการวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้เห็นคุณค่าประวัติศาสตร์และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ

๖. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทย ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อเป็นพื้นฐานของสังคมไทย และเป็น "ซอฟต์แวร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล

๗. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดพหุปัญญา มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning)

๘. ยกระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครูและเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดจนให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการขับเคลื่อน ให้สอดคล้องกับการทำงานแบบรัฐบาลดิจิทัล

### ๔. หลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

#### วิสัยทัศน์ (VISION)

ภายในปี ๒๕๗๐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาค ด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราช

#### พันธกิจ (MISSION)

๑. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
๒. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
๓. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๔. พัฒนาคณาจารย์ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
๕. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๖. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

๗. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

๘. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

#### เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย

๒. ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม

๓. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัยรวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ค่านิยม (VALUE)

นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม

## บทที่ ๓

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติ ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และสถานศึกษา ในสังกัด โดยกำหนด ให้มีการดำเนินการดังนี้

##### ๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑) ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ปี ๒๕๕๘-๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะยาว

๒) ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะปานกลาง

๓) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะสั้น

๔) ข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๕) สรุปรวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

##### ๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ สถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง และแจ้งกลุ่มงานสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการสรรหาทันที

๓) ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวได้ที่ website สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

#### ๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่ง

การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานขั้นแรกในการจัดคน เข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินการดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาทันทีหากมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ให้ตั้งคณะกรรมการเกลี่ยอัตรากำลังและเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๒.๒ แจ้างประชาสัมพันธัการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ารับการสรรหา และ/หรือเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือน สามัญไปบรรจุและ แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยประชาสัมพันธัทางเว็บไซต์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง ข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม ตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมินตามองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินตามองค์ประกอบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ/หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓ การสรรหาพนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และคณะกรรมการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๔ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีการประชุมเพื่อกำหนดหลักสูตรและวิธีการ สอบ จัดทำ ประกาศรับสมัคร วางแผนดำเนินการสอบ ตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการประเมิน ความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน อีกทั้งมีการกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้ตามความจำเป็นโดยไม่ขัดต่อ หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน รวมทั้ง ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการสอบแข่งขัน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณ และสอดคล้อง กับนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ตามความต้องการจำเป็น

๓.๓ ดำเนินการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยดำเนินการทั้ง แบบ onsite และ แบบ online เพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนเต็มที่เต็มเวลา สามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินต้องไม่เพิ่มภาระงานครู ลดการใช้ กระดาษหรือวัสดุสิ้นเปลือง บูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานสู่การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

### ๔. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ที่ช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถ เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการ ดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่นการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยการใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครู

## ๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว และจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับความต้องการ ได้แก่

๕.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสวนหย่อมภายในอาคาร และบริเวณโดยรอบอาคาร

๕.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น การให้บริการ One Stop Service มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย มีเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกคน และมีเครื่องถ่ายเอกสารไว้บริการที่เพียงพอ

๕.๓ มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ ไว้บริการฟรี

๕.๔ มีเครื่องชั่งน้ำหนักและเครื่องวัดความดันไว้บริการแก่บุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการ

๕.๕ ดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยจัดให้บุคลากรในสำนักงานไปศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาแนวความคิดเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน

๕.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงการดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงและห่างไกลโรค

## ๖. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๖.๑ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นและความขาดแคลนของสถานศึกษาเป็นหลัก

๖.๒ สืบรวจข้อมูลรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และวิชาเอก และความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยจัดทำข้อมูลวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการทุกครั้งเมื่อมีการขอเรียกใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๖.๓ การสร้างขวัญกำลังใจ และมอบนโยบายในการทำงาน โดยดำเนินกิจกรรมการรับรายงานตัวและพิธีประดับอินทรรูป่า พร้อมทั้งให้โอวาทแก่ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

## ๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพใน ทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด ดังนี้



๗.๑ การประเมินผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยกำหนดให้มีการประเมินดังนี้

๑) มีการบันทึกข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนรอบการประเมิน

๒) กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค. (๑) และ ๓๘ ค. (๒) โดยแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านการสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุป ในส่วนที่ ๒ นี้ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้แนบท้ายแบบสรุปส่วนนี้ สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปส่วนคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป กลั่นกรองผลการประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

๗.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้าง ประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

## ๘. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ ดังนี้

๘.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง พึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ประหยัด เก็บออม รักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๘.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๘.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรมละให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่ บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘.๔ การดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในสังกัด มีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

ภาคผนวก



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หลักความสุจริตและโปร่งใส หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีคือหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ สังคหัตถ์ ๔ ฯลฯ รวมถึงหลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ดีมีความทันสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติ ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ สถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และสถานศึกษา ในสังกัด โดยกำหนด ให้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑) ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๒ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะยาว

๒) ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะปานกลาง

๓) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะสั้น

๔) ข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๕) สรุปรวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

#### ๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหาร  
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตาม  
ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ สถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง และแจ้งกลุ่มงานสรรหา  
บรรจุ และแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการสรรหาทันที

๓) ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง สามารถตรวจสอบความ  
เคลื่อนไหวได้ที่ website สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

## ๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidate

การสรรหาคandidateเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลเป็นงานขั้นแรกในการจัดคน เข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กร  
สามารถสรรหาบุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน  
สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินการดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอก  
ของสถานศึกษาทันทีหากมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ให้ตั้งคณะกรรมการเกลี่ยอัตรากำลังและเสนอ  
อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๒.๒ แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศของ อ.ก.ค.ศ.  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ารับการสรรหา และ/หรือเข้ารับ  
การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ การเปลี่ยนตำแหน่ง  
การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง  
ข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม ตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมินตามองค์ประกอบ  
ที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินตามองค์ประกอบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ และ/หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓ การสรรหาพนักงานราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ  
ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบเพื่อวัดความรู้  
ความสามารถที่เฉพาะตำแหน่ง และคณะกรรมการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๔ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีการประชุมเพื่อกำหนดหลักสูตรและวิธีการ  
สอบ จัดทำ ประกาศรับสมัคร วางแผนดำเนินการสอบ ตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการประเมิน  
ความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน  
 อีกทั้งมีการกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้ตามความจำเป็นโดยไม่ขัดต่อ  
หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน รวมทั้ง ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
กับการสอบแข่งขัน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้อง กับนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ตามความต้องการจำเป็น

๓.๓ ดำเนินการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยดำเนินการทั้งแบบ onsite และ แบบ online เพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนเต็มที่เต็มเวลา สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินต้องไม่เพิ่มภาระงานครู ลดการใช้กระดาษหรือวัสดุสิ้นเปลือง บูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานสู่การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

### ๔. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ที่ช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการ ดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่นการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยการใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครู

### ๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว และจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับความต้องการ ได้แก่

๕.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสวนหย่อมภายในอาคาร และบริเวณโดยรอบอาคาร

๕.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น การให้บริการ One Stop Service มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย มีเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกคน และมีเครื่องถ่ายเอกสารไว้บริการที่เพียงพอ

๕.๓ มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ ไว้บริการฟรี

๕.๔ มีเครื่องชั่งน้ำหนักและเครื่องวัดความดันไว้บริการแก่บุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการ

๕.๕ ดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยจัดให้บุคลากรในสำนักงานไปศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาแนวความคิดเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน

๕.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงการดูแลสุขภาพสภาพให้แข็งแรงและห่างไกลโรค

## ๖. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบาย ดังนี้

๖.๑ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นและความขาดแคลนของสถานศึกษาเป็นหลัก

๖.๒ สืบหาข้อมูลรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และวิชาเอก และความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยจัดทำข้อมูลวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการทุกครั้งเมื่อมีการขอเรียกใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๖.๓ การสร้างขวัญกำลังใจ และมอบนโยบายในการทำงาน โดยดำเนินกิจกรรมการรับรายงานตัวและพิธีประดับอินทรรูป่า พร้อมทั้งให้โอวาทแก่ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

## ๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๗.๑ การประเมินผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยกำหนดให้มีการประเมินดังนี้

๑) มีการบันทึกข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนรอบการประเมิน

๒) กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค. (๑) และ ๓๘ ค. (๒) โดยแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน เพื่อบรรยายค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านการสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุป ในส่วนที่ ๒ นี้ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้แนบท้ายแบบสรุปส่วนนี้ สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปส่วนคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป กลับกรองผลการประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

๗.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง ประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

#### ๘. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ ดังนี้

๘.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ฟังตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ประหยัด เก็บออม รักษาระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๘.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๘.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรมละให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่ บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘.๔ การดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



( นายยงยุทธ พรหมแก้ว )

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ที่ ..... วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

## เรื่องเดิม

สพป.ขอนแก่น เขต ๕ จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (KPI REPORT SYSTEM : KRS) และเพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมถึงเพื่อรองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

## ข้อเท็จจริง

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

## กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
๒. นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๔. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๖๐ - ๒๕๗๐)
๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

## ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

๑. ลงนามในคำสั่ง
๒. เชิญคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งประชุมกำหนดนโยบาย ในวันพุธ ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม Conference Room

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนาม

*ศิริวรรณ โสภาก*  
 - 1. เอกสาร ๑๖๓๗/๒๐๒๕  
 11๓๖๐๒๖๑๓๗๖๑๒๖๓ 11๓๖๗๖๑  
 1๕๕๖๓๗๖๑๓๗๖๑๒๖๓  
 11๓๖๗๖๑  
 (นายสิงห์พัลลภ คุ้มแก้ว)  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
 ๒๒ พ.ค. ๖๖

*ศิริวรรณ โสภาก*  
 (นางจิริวรรณ โสภาก)  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
 - 1๕๕๖๓๗๖๑๓๗๖๑๒๖๓  
 (นายสุระพล สอนเสนา)  
 รอง ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕  
 ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๖

*ศิริวรรณ โสภาก*  
 (นายสิงห์พัลลภ คุ้มแก้ว)  
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕





คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ที่ ๓๐๕/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

.....  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีกำหนดจัดทำนโยบายบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้น  
กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประเมินส่วนราชการตามมาตรการ  
ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (KPI REPORT SYSTEM : KRS)  
และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and  
Transparency Assessment : ITA) รวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๒๕๖๐ – ๒๕๗๐) ที่ได้กำหนด  
โดยสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ

เพื่อให้การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.  
๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้มีความสมบูรณ์ และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

๑. นายยงยุทธ พรหมแก้ว	ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕	ประธานคณะทำงาน
๒. นายสุระพล สอนเสนา	รอง ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕	รองประธานคณะทำงาน
๓. นางสาวเจริญศรี สิงห์ขวา	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์	คณะทำงาน
๔. นางผ่องพันธ์ แผงบุคดี	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	คณะทำงาน
๕. นางธนิภา พันธุ์ศรี	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๖. นางกนกกาญจน์ ขุนบำรุง	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	คณะทำงาน
๗. นายปองคุณ ปราบพยัคฆ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	คณะทำงาน
๘. นางสาวโชติกา สุขศรีสง่า	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	คณะทำงาน
๙. นายยศพัทธ์ ลาภาอูตร	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน

/๑๐. นางมัลลิกา...

๑๐. นางมัลลิกา เจริญศิลป์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	คณะทำงาน
๑๑. นายภาณุมาศ บ้านเหล่า	นิติกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี	คณะทำงาน
๑๒. นางธรรณูรักษ์ ทะคง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๑๓. นายสิงห์พลสิทธิ์ เทียมม่วง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๔. นางจิรวรรณ โสภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสุนันท์ทิพย์ ฉัตรรักษา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๒. จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. รายงานผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๔. ปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ให้คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงานให้เสร็จเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดผลดีแก่ทางราชการอย่างสูงสุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยงยุทธ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

## คณะกรรมการ

### คณะกรรมการจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. นายยงยุทธ พรหมแก้ว	ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายสุระพล สอนเสนา	รอง ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕	รองประธานคณะกรรมการ
๓. นางสาวเจริญศรี สิงห์ขวา	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์	คณะกรรมการ
๔. นางผ่องพันธ์ แพงบุตดี	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	คณะกรรมการ
๕. นางธนิภา พันธุ์ศรี	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๖. นางกนกกาญจน์ ขุนบำรุง	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	คณะกรรมการ
๗. นายปองคุณ ปราบพยัคฆ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	คณะกรรมการ
๘. นางสาวโชติกา สุขศรีสง่า	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	คณะกรรมการ
๙. นายยศพัทธ์ ลาภาอุตร	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม การศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ
๑๐. นางมัลลิกา เจริญศิลป์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	คณะกรรมการ
๑๑. นายภาณุมาศ บ้านเหล่า	นิติกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ กลุ่มกฎหมายและคดี	คณะกรรมการ
๑๒. นางธรรณัฐชนัน ทะคง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๑๓. นายสิงห์พลสิทธิ์ เทียมม่วง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๔. นางจิรวรรณ โสภกา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสุนทรทิพย์ ฉัตรรักษา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ





**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**  
**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**กระทรวงศึกษาธิการ**