



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากร จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
- 2) ด้านการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 5) ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 6) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ซึ่งมีผลงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามทิศทางและแนวโน้มที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและหวังว่าเอกสารนี้จะเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด



(นายชัยนนท์ นิลพัฒน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	๗
บทที่ 1 สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6	1
บทที่ 2 ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	9
บทที่ 3 การขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	11
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	16
- ด้านวางแผนกำลังคน.....	16
- ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	22
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	28
- ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	29
- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	31
- ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	33
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	33
- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	37
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์และการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	40
ภาคผนวก.....	48
- ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	49

บทที่ 1 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

1. สภาพภูมิศาสตร์ ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ตั้งอยู่ที่ 190 หมู่ที่ 15 ตำบลช่วงเปา อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50160 จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ.2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ ไปทางทิศใต้บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 108 ระยะทาง 55 กิโลเมตร แยกเข้าถนนสาย 1009 จอมทอง - ดอยอินทนนท์ ระยะ 3.5 กิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอบ้านโฮ่ง และอำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่

๒. สภาพภูมิประเทศและพื้นที่

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงบนเทือกเขาถนนธงชัยซึ่งมีดอยอินทนนท์ที่เป็นยอดเขาสูงที่สุดในประเทศไทยอยู่ในพื้นที่โดยเทือกเขาถนนธงชัยทอดยาวจากอำเภอกัลยาณิวัฒนา (จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอกัลยาณิวัฒนา พ.ศ.๒๕๕๒) ทอดยาวผ่านอำเภอแม่แจ่ม และอำเภोजอมทอง สภาพภูมิประเทศโดยรวมเป็นที่ราบลุ่มเชิงเขาริมฝั่งแม่น้ำปิง แม่น้ำแม่กลาง และแม่น้ำแม่แจ่ม ที่เป็นแหล่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมปลูกพืชไร่ ได้แก่ ไร่ฝักตามฤดูกาล พืชสวน ได้แก่ ลำไย และไม้เมืองหนาวในพื้นที่สูง และเลี้ยงสัตว์ รวมทั้งเป็นบริเวณที่อยู่อาศัยของประชากรส่วนใหญ่ของพื้นที่

3. สภาพการคมนาคม

มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อภายในตำบลและหมู่บ้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 108 จากจังหวัดเชียงใหม่ – แยกดอยอินทนนท์ ระยะทาง 55 กิโลเมตร
2. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 1009 จากสามแยกถนนสาย 108 (จอมทอง) – ดอยอินทนนท์ถึงเขตพื้นที่การศึกษา ระยะทาง 3.50 กิโลเมตร

4. ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศ อากาศมรสุมเมืองร้อน ช่วงเดือนพฤษภาคม - กันยายน มีฝนตกชุก ช่วงเดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์ มีอากาศหนาวและแห้งแล้ง อุณหภูมิประมาณ 9.7 องศา สูงสุดประมาณ 39.6 องศา

5. ประชากร

ประชากรทั้ง 3 อำเภอ มีจำนวน 138,879 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2564) เป็นชนเผ่าร้อยละ 70 ประกอบด้วย เผ่ากระเหรี่ยง ม้ง ลีซอ ลัวะ และชาวพื้นเมือง ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนตามข้อมูล 10 กรกฎาคม 2564 รวมทั้งสิ้น 14,003 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6:2564)

6. โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 6



ดร.ชัยนนท์ นิลพัฒน์
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6



ดร.นพพร เดชชิต
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6



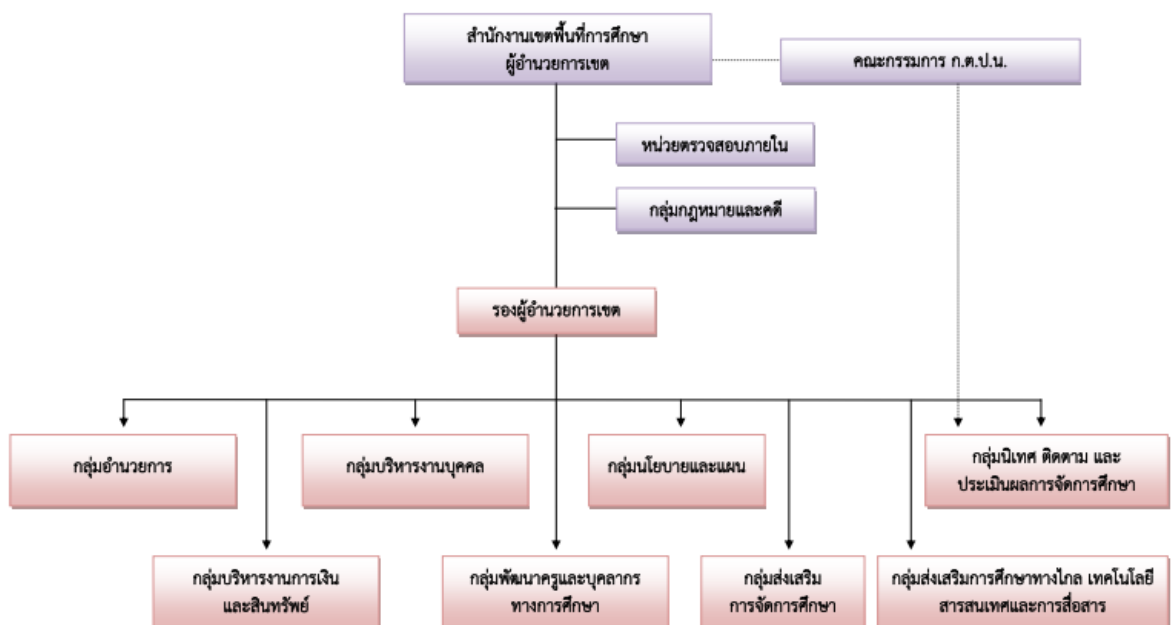
นายเอกนรินทร์ โจนมณี
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6



นายวัลลภ ไตรวานนท์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สพป.เชียงใหม่ เขต 6

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2564

ลำดับที่	ระดับ	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
1	ก่อนประถมศึกษา อนุบาล 1	79	
2	อนุบาล 2	1,036	
3	อนุบาล 3	1,344	
รวม		2,459	
1	ประถมศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 1	1,622	
2	ประถมศึกษาปีที่ 2	1,680	
3	ประถมศึกษาปีที่ 3	1,658	
4	ประถมศึกษาปีที่ 4	1,696	
5	ประถมศึกษาปีที่ 5	1,474	
6	ประถมศึกษาปีที่ 6	1,506	
รวม		9,636	
1	มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาปีที่ 1	536	
2	มัธยมศึกษาปีที่ 2	536	
3	มัธยมศึกษาปีที่ 3	577	
รวม		1,649	
รวมทั้งสิ้น		13,744	

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
1	ครูผู้ช่วย	-	118	88	206	
2	ครู	-	335	-	335	
3	ครู	ครูชำนาญการ	202	-	202	
4	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	268	-	268	
5	ครู	ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-	
6	ครู	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	
7	รอง ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	
8	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการ	2	2	4	
9	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.ชำนาญการพิเศษ	5	-	5	
10	รอง ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.เชี่ยวชาญ	-	-	-	
11	ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	
12	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการ	8	10	18	
13	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	63	-	63	
14	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญ	-	-	-	
15	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	
16	ศรจ.		-	-	-	
17	รอง ศรจ.		-	-	-	
18	ผอ.สพท.	ผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	1	-	4	
19	ผอ.สพท.	ผอ.สพท.เชี่ยวชาญ	-	-	-	
20	ผอ.สพท.	ผอ.สพท.เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	
21	รอง ผอ.สพท.	รอง ผอ.สพท.ชำนาญการ	-	-	-	
22	รอง ผอ.สพท.	รอง ผอ.สพท.ชำนาญการพิเศษ	3	-	3	
23	รอง ผอ.สพท.	รอง ผอ.สพท.เชี่ยวชาญ	-	-	-	
24	ศึกษานิเทศก์	-	-	-	-	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	รวม	
25	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	3	4	7	
26	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ	6	5	11	
27	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	-	-	-	
28	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	
29	เจ้าพนักงานธุรการ		6	2	8	
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	-	-	
31	เจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	-	
32	พนักงานธุรการ		-	-	-	
33	ช่างครุภัณฑ์		-	-	-	
34	ช่างไฟฟ้า		22	-	22	
35	ช่างไม้		1	-	1	
36	พนักงานสถานที่		-	-	-	
37	นักจัดการงานทั่วไป		2	1	3	
38	นักประชาสัมพันธ์		-	-	-	
39	นักวิชาการเงินและบัญชี		3	1	4	
40	นักวิชาการพัสดุ		1	-	1	
41	นักทรัพยากรบุคคล		4	1	5	
42	นิติกร		1	-	1	
43	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		4	-	4	
44	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		-	-	-	
45	นักวิชาการศึกษา		5	-	5	
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		2	-	2	
รวม			1,065	114	1,179	

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรที่จ้างโดยใช้งบประมาณ เงินนอกงบประมาณ หรือเงินบำรุงการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร				สอนในระดับ	หมายเหตุ
		รวม(คน)	แยกตามแหล่งงบประมาณ				
			เงิน งบประมาณ (คน)	เงินนอก งบประมาณ (คน)	เงินบำรุง การศึกษา (คน)		
1	ครูอัตราจ้าง	163	61	102	-	ประถมฯ ขยายโอกาส	
2	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	-	-		
3	พนักงานทำความสะอาด	2	2	-	-		
4	นักภารโรง	22	22	-	-		
5	พนักงานรักษาความปลอดภัย	2	2	-	-		
6	อื่นๆ (โปรดระบุ)						
	ธุรการโรงเรียน	74	74	-	-		
	คนสวน	-	-	-	-		
	รวมทั้งสิ้น	263	161	102	-		

บทที่ 2

ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากพระบรมราโชบายด้านการศึกษาราชบัณฑิตยสภาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ 10 และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้นำมากำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล

บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ยึดมั่น ทักทายกัน
สานสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับวิถีความพอเพียง

พันธกิจด้านการบริหารงานบุคคล

1. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
2. ส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ทันสมัยและทันเวลา
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์หลัก

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม

กลยุทธ์

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรการ

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

1.1 การพัฒนาตนเองผ่านระบบ Digital Technology

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1.3 การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) รายงานผลการบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล สพป.เชียงใหม่ เขต 6

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา
 - 2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด

1. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

บทที่ 3

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ. 2560 – 2579) อีกทั้งยังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แนวคิดและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบภารกิจด้านการบริการทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเน เกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2.2 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการวางแผนบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

3.2 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

3.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น (TEPE Online) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

4. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

4.2 จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสม ความรู้ทักษะและสมรรถนะ และเพื่อเสริมสร้างความรัก ผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

4.3 ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องคำนึงถึงผลงานของ บุคลากรที่ผ่านมา โดยบุคคลที่มี ผลงาน โดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่า

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

5.2 กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

6. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาปีการศึกษา 2564 บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง ครบถ้วน นับว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ(ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราวผู้สอน ในแต่ละวิชา ข้อมูลสาขาวิชา ครูที่ไปช่วยและมาช่วยราชการ ข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ถือว่าเป็นฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตครู และให้ได้ครูครบตามที่สถานศึกษาขาดแคลนหรือต้องการ ทำให้ประหยัดงบประมาณและได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล

6.2 มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามกำหนดเวลารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพป.เชียงใหม่ เขต 6

7.2 ผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อีกด้วย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

8.2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเองส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวมนอกจากการขับเคลื่อนการดำเนินการตามกรอบภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 ด้านแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ยังได้ดำเนินการเชื่อมโยงการขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีโครงการที่ดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดังนี้

1. โครงการที่บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดังนี้

1. โครงการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.2 การสรรหาพนักงานราชการ

1.3 การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำ

2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่คุณภาพการศึกษา ได้แก่

2.2 การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2.3 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.5 การอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการ วPA ผ่านระบบออนไลน์

3. โครงการที่ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

3.2 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

3.3 โครงการเสริมสร้างคุณธรรม ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา “โรงเรียนคุณธรรม” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 กิจกรรม พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณธรรม (องค์กรคุณธรรม) ต้นแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

3.4 โครงการสร้างจิตสำนึกและความรู้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2564 กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีโครงการรองรับ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่คุณภาพการศึกษา 3) โครงการที่ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และดำเนินงานตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ดังนี้

1. ด้านวางแผนกำลังคน

1.1 การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายเพื่อแก้ปัญหาและความต้องการ ตามความจำเป็นของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 1 ปี (ปีการศึกษา 2564)

2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และความต้องการ ประกอบด้วย

- 2.1 จัดทำข้อมูล 25 มิ.ย. 64 ด้านบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถานศึกษา
- 2.2 ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา และวิชาเอกของข้าราชการครูฯ
- 2.3 ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอน ,ตำแหน่งครูพี่เลี้ยง
- 2.4 ข้อมูลลูกจ้างชั่วคราว (ตำแหน่ง ครูผู้สอน)
- 2.5 ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด) คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 1 ปี (ปีการศึกษา 2564)

ผลการดำเนินงาน

จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และนำข้อมูลไปจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 1 ปี (ปีการศึกษา 2564) โดยมีผลการดำเนินการด้านอัตรากำลัง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีสภาพปริมาณงานและอัตรากำลังครูขาดเกณฑ์ จำนวน 65 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 74.71 สภาพปริมาณงานและอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน 0 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0 สภาพปริมาณงานและอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 25.28 (คิดจากจำนวนโรงเรียน จำนวน 87 โรงเรียน)

2. อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1,142 อัตรา จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 84 อัตรา รองผู้บริหารสถานศึกษา 49 อัตรา ครูผู้สอน 1,009 อัตรา อัตรากำลังครูตาม จ.18 จำนวน 988 อัตรา จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 85 อัตรา รองผู้บริหารสถานศึกษา 9 อัตรา ครูผู้สอน 894 อัตราเมื่อคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สถานศึกษามีสภาพอัตรากำลัง ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดเกณฑ์ 0 อัตรา
- รองผู้บริหารสถานศึกษา ขาดเกณฑ์ 40 อัตรา
- ครูผู้สอน ขาดเกณฑ์ 115 อัตรา
- อัตรากำลังในภาพรวม ขาดเกณฑ์ทั้งหมด 152 อัตรา
- คิดเป็นร้อยละ 13.31

3. ครูเกษียณอายุราชการ ปี 2564 จำนวน 18 อัตรา ผู้บริหารและครูไปช่วยราชการ 2 อัตรา (รวมไปช่วยราชการภายในเขต กรณีรวม เลิก สถานศึกษา) ครูมาช่วยราชการ 0 อัตรา (รวมมาช่วยราชการภายในเขต ต่างเขต/และกรณีรวม เลิกสถานศึกษา) พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) 39 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว (ผู้สอน) 44 อัตรา

4. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 0 อัตรา
- รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 0 อัตรา
- ครูผู้สอน จำนวน 18 อัตรา เกษียณอายุราชการมากที่สุด คือ สาขา/วิชาประถมศึกษา จำนวน 11 คน สังคมศึกษา จำนวน 2 คน ภาษาไทย จำนวน 3 เกษตร 2 คน ตามลำดับ
- สภาพปริมาณงาน ครูตาม จ. 18 (สอนสาขา) ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามสาขา / วิชาที่สอน มากที่สุด คือ ประถมศึกษา จำนวน 185 คน ปฐมวัย จำนวน 162 คน วิทยาศาสตร์ 144 คน ภาษาไทย จำนวน 126 คน ภาษาอังกฤษ จำนวน 115 คน คณิตศาสตร์ จำนวน 92 คน และสังคมศึกษา จำนวน 70 คน ตามลำดับ

- ความต้องการครูจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีความต้องการทดแทนครูที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภาษาไทย จำนวน 4 คน ประถมศึกษา จำนวน 3 คน คณิตศาสตร์ จำนวน 3 คน ปฐมวัย จำนวน 5 คน และสังคมศึกษา จำนวน 3 คน ตามลำดับ

สรุปผลการดำเนินงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

1. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูขาดเกณฑ์ จำนวน 65 โรงเรียน รวม 115 อัตราโรงเรียน ประถมศึกษา จำนวน 50 โรงเรียน 89 อัตรา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 15 โรงเรียน 26 อัตรา
2. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน 0 โรงเรียน รวม 0 อัตรา โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 0 โรงเรียน 0 อัตรา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 0 โรงเรียน 0 อัตรา
3. โรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน 22 โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 14 โรงเรียน 0 อัตรา

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้นำผลจากการจัดทำแผน อัตรากำลังไปวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564 ดังนี้

การเกลี่ยอัตรากำลัง

1. ให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนด ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่า เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจาก สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในเบื้องต้นให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์
3. กรณีไม่มีผู้สมัครใจในการเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ เพื่อไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ ของทางราชการในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - พิจารณาให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปช่วยราชการ ณ สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์เป็นการชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณียุบ รวมและเลิกสถานศึกษาไปกำหนดในสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังครูต่ำกว่า ด้วยความสมัครใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มี อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์

- การไปช่วยราชการเป็นการชั่วคราวของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ หากภายหลังผู้นั้นสมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ ให้ดำเนินการตัดโอนได้ทันที

หากยังไม่มีผู้สมัครใจให้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ จะพิจารณาในการเกลี่ยอัตรากำลังโดยความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา

ปัญหา อุปสรรค

1. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
2. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น
3. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมี ความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
4. การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ ย้ายออก จะต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิด ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังครูจาก โรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์และ ครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการ ตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการ ดังนี้

4.1 ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียน ต้องการและขาดแคลน

4.2 เกลี่ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

4.2.1 ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเองโดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

4.2.2 ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัด มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

5. รวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตราจ้างและการบริหารจัดการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

6. ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

7. คัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

8. ขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

9. สนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออก เพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

10. พัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

1.2 การเกลี่ยอัตราจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

การดำเนินการ

1. จัดทำข้อมูลและเอกสารประกอบการพิจารณาเกลี่ยอัตราจ้าง
2. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตราจ้างฯ
3. นัดประชุมคณะกรรมการบริหารอัตราจ้างฯ
4. ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตราจ้างฯ เพื่อพิจารณาเกลี่ยอัตราจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
5. สรุปผลการพิจารณาเกลี่ยอัตราจ้าง
6. แจ้งสถานศึกษาและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการด้านอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564 โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ที่มาช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 4 ราย

2. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ว่างจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 2 ตำแหน่ง

3. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ได้รับจัดสรรคืน ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 250 คนขึ้นไป ตามเงื่อนไข คปร. กำหนด จำนวน 0 ตำแหน่ง

4. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอนที่มีผู้ครองตำแหน่งจากสถานศึกษาที่ยุบ รวม หรือเลิก ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิม ในสถานศึกษาที่ถูกรวมหรือสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ตำแหน่ง

5. เคลียอัตรารว่างตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้สถานศึกษาเดิมตามเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด จำนวน 0 ตำแหน่ง และส่งคืน สพฐ. จำนวน 0 ตำแหน่ง

6. เคลียอัตรารว่างตำแหน่งครูผู้สอน ที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อบรรจุและแต่งตั้งนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจำนวน 6 ตำแหน่ง

7. เคลียอัตรารว่างตำแหน่งครูผู้สอนที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อบริหารจัดการตามความจำเป็นฯ จำนวน 12 ตำแหน่ง

8. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษาที่ว่างจากสถานศึกษาที่ยุบ รวมหรือเลิกไปกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานการสอนในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อใช้รับย้ายหรือบรรจุ จำนวน 1 ตำแหน่ง

9. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนจากสถานศึกษาที่รวมและสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนกำลังเกินเกณฑ์ (คาดว่าจะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งได้รับการพิจารณาย้าย) ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 6 อัตรา

10. ตัดโอนลูกจ้างประจำ ตำแหน่งช่างไฟฟ้าที่มีผู้ครองตำแหน่ง จากสถานศึกษาที่ยุบ รวมหรือเลิก ไปกำหนดเป็นตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาที่รวม จำนวน 0 ตำแหน่ง

11. จัดสรรอัตราพนักงานราชการและอัตราจ้างชั่วคราว ให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

- 11.1 พนักงานราชการ จำนวน 39 ตำแหน่ง
- 11.2 ครูวิฤต จำนวน 34 ตำแหน่ง
- 11.3 บุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จำนวน 5 ตำแหน่ง
- 11.4 อัตรารองเรียน อัตราละ 15,000 จำนวน 21 ตำแหน่ง
- 11.5 อัตรารองเรียน อัตราละ 9,000 จำนวน 62 ตำแหน่ง
- 11.6 พี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 24 ตำแหน่ง
- 11.7 นักการภารโรง จำนวน 14 ตำแหน่ง
- 11.8 ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน จำนวน 4 อัตรา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 บริหารอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และอัตราจ้างชั่วคราว ไปกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงมีสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

2.ด้านการสรรหาคดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการสรรหาคดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถสรรหาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

การดำเนินงาน

1. ตรวจสอบตำแหน่งว่างและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างเพื่อแจ้งให้ผู้ประสงค์ขอย้ายจัดส่งคำร้องขอย้ายตามที่กำหนด

2. สถานศึกษาขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ขอย้าย

3. ขออนุมัติต่อ กศจ. เพื่อส่งคำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอย้าย

5. รวบรวมคำร้องขอย้ายทั้งภายในและจากต่างเขตพื้นที่การศึกษาไปแยกเป็นรายโรงเรียน

ขอความเห็นการย้ายต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

6. จัดทำข้อมูลการประเมินศักยภาพของผู้ขอย้ายเบื้องต้นตามองค์ประกอบการย้ายที่ กศจ.เชียงใหม่กำหนด

7. เสนอข้อมูลการย้ายไปสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่เพื่อขออนุมัติการย้าย
ต่อ กศจ./กศจ.เชียงใหม่

8. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการแต่งตั้ง

9. แจ้งโรงเรียนที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งตัว

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการสรรหาผู้บริหาร
สถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง โดยดำเนินการ ตามกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์วิธีการย้ายที่ ก.ค.ศ.
กำหนด และรายละเอียดการประเมินศักยภาพการย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ กศจ. เชียงใหม่
กำหนดไว้ ยึดมั่นในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล โดยดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบริหารสถานศึกษาจำนวน
2 ครั้ง จำนวนทั้งสิ้น 19 ราย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ปี พ.ศ. 2564

การดำเนินการ

1. ตรวจสอบตำแหน่งว่างข้าราชการครูสายงานการสอน พร้อมข้อมูลอัตรากำลัง และสาขา
วิชาเอกของแต่ละสถานศึกษา

2. ตรวจสอบปฏิทินการยื่นคำร้องขอย้ายและประชาสัมพันธ์การยื่นคำร้องขอย้าย
ตามปฏิทินที่กำหนด

3. ขออนุมัติเป็นหลักการในการส่งคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูสายงานการสอนไปต่าง
เขตพื้นที่การศึกษาพร้อมความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

4. รวบรวมคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูสายงานการสอนในสังกัด ตรวจสอบคุณสมบัติ
แยกประเภทคำร้องขอย้าย

5. กรณีย้ายไปต่างเขต จัดส่งคำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมความเห็นของ
กรรมการสถานศึกษา

6. ขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่รับย้าย

7. จัดทำข้อมูลรายละเอียดการย้ายของผู้ขอย้ายทุกราย เพื่อจัดส่งข้อมูลไปยังสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

8. แต่งตั้งคณะทำงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการย้าย
ก่อนจัดส่งข้อมูลไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการต่อไป

9. จัดทำร่างระเบียบวาระการประชุมพิจารณาย้ายไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

10. ส่งคำสั่งแต่งตั้งย้ายไปยังผู้เกี่ยวข้อง

11. ส่งตัวผู้ได้รับการแต่งตั้งย้ายจากต่างเขตพื้นที่การศึกษาไปรายงานตัวที่สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 และรายงานต้นสังกัดทราบ
12. กรณีได้รับการแต่งตั้งย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา จัดส่งคำสั่งย้ายแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูมาดำรงตำแหน่งว่าง โดยดำเนินการย้ายให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์วิธีการย้ายที่ ก.ค.ศ.กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดตามการประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ยึดมั่นในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน จำนวน 2 ครั้ง ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาย้าย ทั้งสิ้น จำนวน 71 ราย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

2.3 การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

การดำเนินงาน

1. กลุ่มบริหารงานบุคคลสำรวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติของผู้ครองตำแหน่งจาก ก.พ.7 เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำข้อมูลบุคคล พร้อมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประเมินคุณลักษณะของบุคคล
2. แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ กศจ. เชียงใหม่ กำหนด
3. เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ กศจ. เชียงใหม่ กำหนด
4. หากมีกรณีต้องนับระยะเวลาเกือกูล ให้เสนอ กศจ. เชียงใหม่ เพื่อพิจารณาอนุมัตินับระยะเวลาเกือกูล
5. แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามที่กำหนด
6. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ
7. แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานตามที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนคัดเลือกบุคคล
8. เสนอ กศจ. เชียงใหม่ เพื่ออนุมัติการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน
9. แจ้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อประเมินผลงานของผู้ได้รับคัดเลือก
10. เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินผลงาน เสนอ กศจ. เชียงใหม่ เพื่ออนุมัติผลการประเมินผลงานและอนุมัติการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

11. เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการสั่งแต่งตั้ง

12. แจ้งคำสั่งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว จำนวน 3 ราย ดังนี้

1. นางสาวปัทมา ยานะแก้ว ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

2. นางจันทร์จิรา คนเที่ยง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

3. นางกรรณิการ์ ศิริเจริญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

2.4 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)

การดำเนินงาน

1. ตรวจสอบอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. เสนอ กศจ. เชียงใหม่เพื่อขออนุมัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ดำเนินการย้ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กศจ. เชียงใหม่กำหนด
3. แจ้งประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกทราบโดยทั่วกัน
4. ประกาศรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกราย
5. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
6. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเท่าจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศตามองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ กศจ. เชียงใหม่กำหนด
7. เสนอ กศจ. เชียงใหม่เพื่ออนุมัติผลการคัดเลือกและประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก
8. เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการสั่งแต่งตั้ง
9. แจ้งคำสั่งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการการย้ายบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) จำนวน 3 ราย คือ

1) นางกรรณิการ์ ศิริเจริญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ สพป.เชียงใหม่ เขต 6 ย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน กลุ่มส่งเสริมฯ สพป.เชียงใหม่ เขต 6

2) นางสาวสิริลักษณ์ ศรีมณี ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ สพป.เชียงใหม่ เขต 6 ย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สพป. เชียงใหม่ เขต 6

3) นางสมจิต อินจันทร์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ สพป. เชียงใหม่ เขต 4 ย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สพป. เชียงใหม่ เขต 6

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

2.5 การรับโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)

การดำเนินงาน

1. ตรวจสอบอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด
2. เสนอ กศจ. เชียงใหม่เพื่อขออนุมัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการรับโอนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กศจ. เชียงใหม่กำหนด
3. แจ้งประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประสงค์ขอโอนทราบโดยทั่วกัน
4. ประกาศรายชื่อผู้สมัครทุกราย
5. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาปรับโอน
6. คณะกรรมการพิจารณาปรับโอนข้าราชการเท่าจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศตามองค์ประกอบตัวชี้วัดที่ กศจ. เชียงใหม่กำหนด
7. เสนอ กศจ. เชียงใหม่เพื่ออนุมัติผลการรับโอนและประกาศผลการรับโอน
8. เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการออกคำสั่งรับโอนและแจ้งต้นสังกัดเดิมคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิมและส่งตัวมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รับโอน

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6 ได้ดำเนินการ รับโอนข้าราชการ จำนวน 3 ราย

1) นางสาววิญญมณ นันตะภูมิ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำพูน รับโอนให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ สพป.เชียงใหม่ เขต 6

2) นางสาวกัญญาพร วณีสอน ตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณ ระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณ รับโอนให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ สพป. เชียงใหม่ เขต 6

3) นายภานุพันธ์ สมตา ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน รับโอนให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ สพป. เชียงใหม่ เขต 6

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

2.6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ซึ่งได้รับ วุฒิเพิ่มขึ้นโดยใช้ผลการสอบแข่งขัน

การดำเนินงาน

1. ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปผู้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นซึ่งสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ แจ้งความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการถึงกลุ่มบริหารงานบุคคล
2. ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
3. ตรวจสอบอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด
4. เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการใช้ตำแหน่งเพื่อรับย้ายบุคคลดังกล่าว ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นโดยใช้ผลการสอบแข่งขันเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 และประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

5. เสนอส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อขอให้รับรองผลการสอบว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้สอบแข่งขันได้จริงและบัญชียังไม่หมดอายุ

6. เสนอ กศจ. เชียงใหม่เพื่ออนุมัติย้าย

7. เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการแต่งตั้ง

8. แจ้งคำสั่งให้ผู้เกี่ยวข้องพร้อมรายงานเจ้าของบัญชีทราบ

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นโดยใช้ผลการสอบแข่งขัน จำนวน 2 ราย ดังนี้

1. นางสาวกรรณิการ์ ศิริเจริญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ
2. นางสาววาสนา จันทร์พลอย ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 โครงการอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการ วPA ผ่านระบบออนไลน์

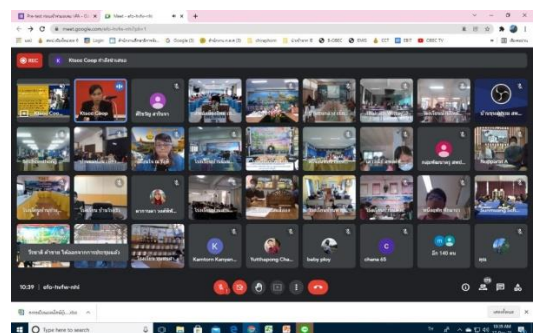
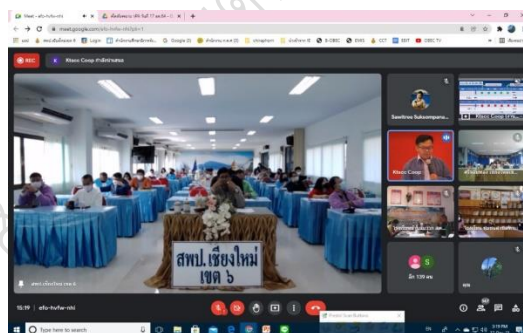
การดำเนินการ

1. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนา
3. ติดต่อประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานที่ วิทยากร ฯลฯ
4. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ
5. ผลิตเอกสาร คู่มือ และสื่อ
6. ดำเนินการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด
7. วัดผล และประเมินผล
8. สรุปผลและรายงานผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนา และผ่านการพัฒนาตามตัวชี้วัดของโครงการฯ นำความรู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการ ไปบริหารจัดการสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ภาพกิจกรรม



ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

4. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ดังนี้

4.1 การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ

การดำเนินการ

1. จัดทำโครงการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี/เลื่อนวิทยฐานะ
2. แจ้งประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน
3. แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบเกี่ยวกับการจัดการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ เช่นการจัดทำคู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับวิทยฐานะ จำนวน 30 ราย คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 26 ราย ระดับชำนาญการพิเศษจำนวน 4 ราย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

4.2 การพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดำเนินการพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อเข้ารับรางวัลประเภทต่างๆ จำนวน 6 รายการ ดังนี้

1. การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลคุรุสภา ประจำปี 2564
2. การคัดเลือกครูดีในดวงใจ ประจำปี พ.ศ. 2564
3. การขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และประกาศนียบัตร ประจำปี 2564

การดำเนินการ

1. ประชาสัมพันธ์แจ้งข้าราชการในสังกัด
2. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดหรือไม่
3. แต่งตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา
4. เชิญประชุมคณะกรรมการ
5. จัดประชุมคณะกรรมการ

6. จัดทำประกาศ สพป. เชียงใหม่ เขต 6/จัดทำรายงานการประชุม
7. แจ้งผลการคัดเลือกให้ สพฐ. เพื่อดำเนินการต่อไป
8. แจ้งผลการคัดเลือก (ประกาศ สพป. เชียงใหม่ เขต 6) ให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบโดย

ทั่วกัน

ผลการดำเนินงาน

1. คัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลคุรุสภา ประจำปี 2564 เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ดังนี้

1.1 รางวัลคุรุสภา จำนวน 1 ราย

1.2 รางวัลคุรุสดุดี จำนวน 1 ราย

2. คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และประกาศนียบัตร ประจำปี 2564 จำนวน 38 คน

3. รางวัลข้าราชการพลเรือน จำนวน 2 ราย

4. รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นและครูดีเด่น ประจำปีอำเภอ ครั้งที่ 1 จำนวน 18 ราย

5. การประกวดรางวัลหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.(OBEC AWARDS) ระดับชาติ ครั้งที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 3 ราย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

4.3 การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ

ผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ทางราชการ

การดำเนินการ

1. จัดทำโครงการ และขออนุมัติดำเนินการ
2. แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ
3. จัดทำหนังสือแจ้งเข้าให้ผู้ทำคุณประโยชน์แก่ส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม
4. จัดทำหนังสือเชิญประธานในพิธี
5. ดำเนินการตามรายละเอียดกิจกรรม
6. สรุปผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน มีขวัญและกำลังใจ และมีความภาคภูมิใจในชีวิตราชการ

ภาพกิจกรรม



ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

5.1 การแก้ไขปัญหาหนี้สินบุคลากรในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาหนี้สินของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
2. ประชาสัมพันธ์/กำหนดวัน เวลา สถานที่ยื่นคำขอกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
3. จัดทำข้อมูลบัญชีผู้กู้ การหักชำระหนี้ประจำเดือน และรายงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกเดือน
4. สำรวจความต้องการกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียน
5. แจ้งการให้ความช่วยเหลือผู้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนฯ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
6. ติดตามลูกหนี้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูกรณีเกษียณอายุราชการกรณีไม่ชำระ
7. ประสานงานกับกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ในการหักเงินเดือนเพื่อชำระหนี้
8. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง

9. การสำรวจข้อมูลบุคลากรที่สมัครใจเข้ารับการแก้ไขปัญหานี้สิน

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติสนใจยื่นขอกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

5.3 กิจกรรม 5 ส.

การดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการกิจกรรม 5ส.สร้างสรรค์ พัฒนาค้น พัฒนางาน โดยจัดประกวดกลุ่มงานดำเนินกิจกรรม 5 ส.ดีเด่น, กิจกรรม Big cleaning day

ผลการดำเนินงาน

1. สภาพแวดล้อมภายในอาคารสำนักงานมีความสะอาด ร่มรื่น มีการจัดวางสิ่งของ และจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีการแยกเก็บของใช้ส่วนตัวอย่างชัดเจน
2. บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 72 คน มีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เป็นการสร้างคุณค่าในการพัฒนาคนให้ปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดเป็นนิสัยที่ดีมีวินัย ร่วมกันคิด ร่วมกันทำเป็นทีม
3. มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเพิ่มความ สะดวกและรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น

ภาพกิจกรรม



ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

6. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

การเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งครูผู้สอน และตำแหน่งพี่เลี้ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6

การดำเนินการ

1. แจ้งประกาศประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
3. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
4. ดำเนินการคัดเลือก
5. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
6. รายงานตัวเข้ารับการจ้าง และจัดทำสัญญาจ้าง
7. ส่งตัวไปปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาที่รับจัดสรร

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการจัดจ้างพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ดังนี้

1. พนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 5 ราย
3. พนักงานราชการ ตำแหน่งครูพี่เลี้ยง จำนวน 1 ราย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แจ้งโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติ ตาม กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2562

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งให้โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว6 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2562 แจ้ง ยกเลิกแบบบันทึกการประเมินผล

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสายงาน ตามหนังสือสำนักงานก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 และแก้ไขคำชี้แจงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. แจ้งโรงเรียนให้ถือปฏิบัติ ตาม แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562

4. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

5. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

6. ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) แยกเป็น (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน (2) รอง ผอ.สพท. ศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการในตำแหน่ง (3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ดังนี้

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 แจ้งจัดสรรวงเงินเดือน โดยคณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ได้พิจารณาจัดสรรวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

2) โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามแนวทางและปฏิทินฯ ที่ สพท. เชียงใหม่ เขต 6 กำหนด

3) โรงเรียนส่งตัวแทน นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พร้อมรายงานการประชุม, หนังสือคำสั่ง, สำเนาคำสั่ง และสรุปผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน ส่ง สพท. เชียงใหม่ เขต 6 เพื่อดำเนินการตรวจสอบ

4) นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

- ข้าราชการตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการในตำแหน่ง

1) ประกาศมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รักษาราชการในตำแหน่งปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1(1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564) กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รักษากรในตำแหน่ง รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

3) คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รักษากรในตำแหน่ง และรายงานการประเมินต่อผู้บังคับบัญชา

4) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้รักษากรในตำแหน่ง

5) นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

- การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564) สพป. เชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ออกคำสั่งมอบหมายการประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 รอบที่ 1(1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

2) ประกาศมาตรการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

3) คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(1) และรายงานการประเมินต่อผู้บังคับบัญชา

4) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(1)

5) นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

- การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564) สพป. เชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการพิจารณา

เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ออกคำสั่งมอบหมายการประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

2) ประกาศมาตรการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

- การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

สพป. เชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564) ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

2) ประกาศ มาตรการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

3) ออกคำสั่งมอบหมายการประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

4) ผู้ได้รับมอบหมายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(๒) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) รายงานการประเมินต่อผู้บังคับบัญชา และประกาศผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน

5) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2)

6) นำผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2564 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564)	รอบที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 1 กันยายน 2564)
1	สายงานการสอน และ รอง ผอ.สถานศึกษา	796	799
2	ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการ	88	85
3	ศึกษานิเทศก์	10	10
4	รอง ผอ.สพท.	3	3
5	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	24	27
รวม		921	924

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

8.1 กำหนดคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ใช้ยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

1. แจ้งให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการจัดทำมาตรฐาน/คู่มือการปฏิบัติงาน
2. ทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จัดทำมาตรฐาน/คู่มือการปฏิบัติงานนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบและเผยแพร่มาตรฐาน/คู่มือการปฏิบัติงานในเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีคู่มือ/มาตรฐานการปฏิบัติงานครบทุกกลุ่มงาน

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

8.2 มาตรการป้องกันการทุจริตในการสรรหา คัดเลือก ข้าราชการ พนักงานราชการ**อัตราจ้าง****การดำเนินงาน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการสอดส่อง กำกับดูแลข้าราชการในสังกัด และเพิ่มความระมัดระวังเป็นพิเศษเกี่ยวกับการป้องกันทุจริต รวมทั้งป้องกันมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก ทุกครั้งที่มีการสรรหาและคัดเลือก โดยได้กำหนดบุคคลในทางลับ เพื่อตรวจสอบ ติดตาม บุคคลที่มีพฤติกรรมกรณีที่เกี่ยวข้องหรือกระทำการใด ๆ ที่มีเจตนาเป็นการกวดวิชา จัดทำเอกสาร จำหน่าย แจก หรือกระบวนกรอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้าสอบโดยเด็ดขาด

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริตในการสรรหา คัดเลือกข้าราชการ พนักงานราชการ อัตราจ้าง แต่อย่างใด

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

8.3 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต)**การดำเนินงาน**

1. จัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โรงเรียนสุจริต)
2. กิจกรรมถอดบทเรียน (Best- Practice) สำหรับผู้บริหารและครู

ผลการดำเนินการ

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 86 โรงเรียนจัดกิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความตระหนักรู้ในการป้องกันการทุจริต ปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์และการต่อต้านการทุจริต

2. ผู้บริหาร ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จัดกิจกรรมถอดบทเรียน (Best- Practice) เพื่อเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบตระหนักและปฏิบัติตนเป็นบุคคลซื่อสัตย์สุจริต และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

8.5 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

การดำเนินงาน

1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ผลการดำเนินการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ด้วยคะแนน 96.36 อยู่ในระดับ AA ได้ลำดับที่ 49 จาก 225 เขตพื้นที่การศึกษา
2. บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 62 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 88 คน ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน
3. บุคลากรของ สพป. เชียงใหม่ เขต 6 ได้รับการพัฒนา ถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรคุณธรรมของ สพป. เชียงใหม่ เขต 6
4. ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณธรรมองค์กรคุณธรรมของ สพป. เชียงใหม่ เขต 6

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์และการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว สามารถวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 สามารถดำเนินการด้านการวางแผนอัตรากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์ ปัญหาการขาดแคลน และความต้องการของโรงเรียน สามารถเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ไปเรียนที่ขาดแคลนอัตราว่าง ทำให้มีปัญหาการขาดแคลนอัตราว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง

จุดแข็ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีข้อมูลอัตรากำลังที่มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้งาน ซึ่งทำให้การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง และเกลี่ยอัตรากำลังสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

1. นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
2. ระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูที่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย และเพิ่มภาระหนี้สินส่วนตัวของข้าราชการมากขึ้น

3. กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า ใช้เวลานาน เนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

4. การเกลี้ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้ เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี้ยได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้ความสำคัญกับแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยนำไปแผนไปใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ควรบริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ จากโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ และครูต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีร้อยละความขาดแคลนหลังการตัดโอนมากกว่า เพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ มีสภาพอัตรากำลังครูเมื่อเทียบเกณฑ์แล้วใกล้เคียงกันโดยใช้มาตรการดังนี้

4.1 ดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีตำแหน่งว่างในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยจะตัดโอนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังมากที่สุดเป็นลำดับแรก และในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ปลอดภัย และครูภายในไม่ประสงค์ขอย้ายเข้า เพื่อนำไปใช้รับย้ายข้าราชการครูที่มีสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

4.2 เกลี้ยอัตรากำลังครูกรณีที่มีคนครอง

1) ข้าราชการครูในสังกัด จะดำเนินการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามความประสงค์ของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจ เช่น ได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

2) ข้าราชการครูจากต่างเขตพื้นที่การศึกษา ที่มาช่วยราชการ หากโรงเรียนต้นสังกัดมีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จะดำเนินการเสนอขออนุมัติหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวมากำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

5. ควรรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน บริหารงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะช่วยลดปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครูได้ระดับหนึ่ง

6. ควรขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนที่ประสบปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังครู และบรรจุครูที่จบสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลนซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก

7. ควรคัดเลือกครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน

8. ควรขอรับการจัดสรรอัตราจ้างชั่วคราวครูรายเดือน เพื่อนำไปจัดสรรให้กับโรงเรียนในสังกัดที่มีร้อยละความขาดแคลนอัตรากำลังครูจากมากไปหาน้อย

9. ควรสนับสนุนและสงวนอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ และจากการลาออกเพื่อบรรจุครูพันธุ์ใหม่ หลักสูตร 5 ปี หรือนักเรียนทุนโครงการต่าง ๆ

10. ควรพัฒนาครูที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 สามารถดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้ายโอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ครบถ้วนทุกตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจ เป็นที่ยอมรับปราศจากเรื่องร้องเรียน

จุดแข็ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน กำหนดให้มีการดำเนินการในรูปคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาการดำเนินการในทุกขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลการพิจารณาเป็นที่ยอมรับปราศจากเรื่องร้องเรียน ซึ่งเป็นไปตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

1. กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการในการทำงานที่นาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน

2. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

3. ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีการวางแผน และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ ได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ วPA ผ่านระบบออนไลน์ และการพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ซึ่งการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีผลการดำเนินงานที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ โดยได้รับการพิจารณาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และเป็นแบบอย่างได้

จุดแข็ง

ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินการในทุกด้าน

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

1. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง
2. ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง

4. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้มีการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นไปตามเกณฑ์ประเมิน และระยะเวลากำหนด การดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น การคัดเลือกครูดีในดวงใจ รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นและครูดีเด่น ประจำปีอำเภอ ครั้งที่ 1 การขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การส่งผลงาน OBEC AWARDS เป็นต้น

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ส่งผลให้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีผลงานเป็นที่ประจักษ์สามารถเป็นอย่างได้

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

1. งบประมาณมีจำกัด
2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานเพื่อรับการคัดเลือกรับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ส่งผลงานเพื่อรับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ผลของรางวัลที่ได้รับมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน มีการดูแลสุขภาพโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดให้มีกองทุนสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6 ในการส่งเสริมการออม และแก้ปัญหาหนี้สินของบุคลากร เพื่อให้มีชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดี

จุดแข็ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ที่สวยงามสะอาด ร่มรื่น และมีอากาศที่บริสุทธิ์ มีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรม ๕ ส. และการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

1.ในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2564 ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลสุขภาพของบุคลากรได้ เนื่องจากผลการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ไม่สามารถเผยแพร่ได้ และไม่สามารถบันทึกภาพระหว่างการตรวจได้

2. การแก้ไขปัญหาหนี้สินบุคลากรในสังกัดในปีที่ผ่านมาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณสมบัติเป็นไปตามประกาศ จึงไม่ได้รับการสนใจที่จะยื่นคำขอกู้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย ควบคู่ไปกับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อดูแลสุขภาพและป้องกันก่อนจะเกิดโรค

2. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขประกาศเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีช่องทางในการกู้แก้ไขปัญหานี้สิน

6. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้มีการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จุดแข็ง

ในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1 ได้ดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

จุดอ่อน

ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ถ้าคำนึงถึงมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว ในบางกรณีอาจมีความไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรควรคำนึงถึงมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาโดยต้องเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาด้วย

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

จุดแข็ง

ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ระบอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ส่งผลงานเพื่อรับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ผลของรางวัลที่ได้รับมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ได้มีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรในสังกัด

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

2. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีผลงานเป็นที่ประจักษ์สามารถเป็นได้อย่างได้ เช่น มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ 2564 อยู่ในระดับ AA ด้วยคะแนน 96.36 ได้ลำดับที่ 49 จาก 225 เขตพื้นที่การศึกษา

จุดอ่อน

-

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ

เป็นไปตามเป้าหมาย

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ภาคผนวก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นแนวทางหรือข้อปฏิบัติ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีการบริหารงานที่มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม

วิสัยทัศน์

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ยึดหัวใจ ทักทายกัน สานสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับวิีความพอเพียง

พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ทันสมัยและทันเวลา
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัยธรรมและค่านิยมในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำนักงาน

-๒-

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนกำลังคน ๒) การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๗) ด้านการประเมินผลการทำงาน ๘) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติงานราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นไปเหมาะสมเป็นรูปหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จัดทำแผนอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้มีการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคนและใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองรับต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและโปร่งใส

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีการสรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓) แต่งตั้งกรรมการสรรหาและหรือคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่ง คนดี สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ดำเนินการวางแผนการพัฒนาเตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูงโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต

และการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่ การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงกับความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมประวัติครู ประวัติการพัฒนา ผูกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

๒) ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครบวงจร โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓) สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ : PLC

๕) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้ความรู้ทักษะด้าน Digital Literacy , Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ ๓

๖) นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท อย่างต่อเนื่องทั้งระบบ

๗) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP)

๘) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หน้าพื้นที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

๙) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ที่มีต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

๔. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ดำเนินการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเองเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๒) ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๑๖

-๔-

๓) สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ ตลอดจนจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๕.๒ กำหนดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีคณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และร่วมปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ กศจ. และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยให้ความร่วมมือในการทำงานประสานงานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนี้

๑) กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างของทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตราคำสั่งให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตราคำสั่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒) กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงานในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๓) สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศจ.เชียงใหม่ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔) ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามที่ กศจ.มอบหมาย

สำเนา

-๕-

๗. ด้านการประเมินผลการทำงาน

การประเมินผลการทำงานและการประเมินผลการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ดำเนินการการประเมินผลการทำงานและการประเมินผลการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานและการประเมินผลการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงาน ให้แก่ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและปฏิบัติตามราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓) ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการทำงาน และผลการประเมินผลการทำงาน ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน และนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนา การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน การให้รางวัลชมเชย การให้โอกาสจากราชการและการบริหารบุคคล เรื่องอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑) จัดทำประกาศเขตอำนาจสุจริตให้การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ในรูปแบบ ๔ ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอีสาน เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ราชการ

๒) ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างความมีวินัยต่อตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๔) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์ ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับหน่วยงาน เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายชัยนที นิลพิพนธ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖