



การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙



จัดทำโดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
๑๙๐ หมู่ที่ ๑๕ ตำบลช่วงเปา อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ของ สพป.เชียงใหม่ เขต ๖ ประจำปี ๒๕๖๙

๑. การประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้จัดประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑๐ ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ครั้งที่ประชุม	วันประชุม	รูปแบบการประชุม	ผู้มาประชุม	ผู้ไม่มาประชุม
๑	ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘	๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘	ออนไลน์	๑๒ คน	๑ คน
๒	ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘	๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘	ณ ที่ประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๖	๑๑ คน	๒ คน
๓	ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘	๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘	ณ ที่ประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๖	๑๐ คน	๓ คน
๔	ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙	๑๒ มกราคม ๒๕๖๙	ออนไลน์	๑๓ คน	๐ คน
๕	ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙	๓๐ มกราคม ๒๕๖๙	ณ ที่ประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๖	๑๒ คน	๑ คน
๖	ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙	๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	ออนไลน์	๑๒ คน	๑ คน
๗	ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	ออนไลน์	๑๓ คน	๐ คน
๘	ครั้งที่ ๕/๒๕๖๙	๒๔ เมษายน ๒๕๖๙	ณ ที่ประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๖	๑๓ คน	๐ คน
๙	ครั้งที่ ๖/๒๕๖๙	๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙	ออนไลน์	๑๒ คน	๑ คน
๑๐	ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	ณ ที่ประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต ๖	๑๒ คน	๑ คน

๒. สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม

ผู้มีส่วนร่วมในการประชุม ได้แก่ ประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทน ก.ค.ศ. ผู้แทน กศจ. นายอำเภอหรือผู้แทนนายอำเภอ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล ผู้แทนข้าราชการครู ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง

ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีการจัดประชุมรวมจำนวน ๑๐ ครั้ง ในแต่ละครั้งมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด มีการนำระบบบริหารการประชุม e-Meeting มาใช้ในการประชุม การจัดการประชุมมีทั้งในรูปแบบออนไลน์ และรูปแบบ ณ ที่ประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คณะอนุกรรมการและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าร่วมพิจารณาและแสดงความคิดเห็นได้อย่างต่อเนื่อง

๓. ผลจากการมีส่วนร่วม

จากการเปิดโอกาสให้คณะอนุกรรมการและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ เป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ คณะอนุกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาข้อมูลและรายละเอียดของแต่ละเรื่องอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีมติตามอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคคลจากหลายภาคส่วนยังช่วยให้การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ มีความรอบด้าน ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน

การประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ เป็นกลไกสำคัญในการเปิดโอกาสให้คณะอนุกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนและผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคส่วนต่าง ๆ ได้ร่วมพิจารณา แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ ให้ความเห็นชอบ หรืออนุมัติเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้นำมติความเห็น ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะจากการประชุมไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. การกำหนดนโยบายและการบริหารอัตรากำลัง

นำผลการพิจารณาของที่ประชุมไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราตำแหน่ง และการเกลี่ยอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความจำเป็นของสถานศึกษา และหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

นำมติและความเห็นชอบของที่ประชุมไปดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๓. การพิจารณาความดีความชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นำผลการพิจารณาไปใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔. การดำเนินการทางวินัยและการคุ้มครองสิทธิ

นำผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะของที่ประชุมไปใช้ประกอบการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรอบคอบ ยุติธรรม และคุ้มครองสิทธิของผู้เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

นำข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๖. การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล

นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไปใช้ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลัง การเสนอเรื่องต่อที่ประชุม และการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล

๗. การปรับปรุงกระบวนการจัดทำเรื่องเสนอที่ประชุม

เพิ่มความรอบคอบในการตรวจสอบข้อเท็จจริง คุณสมบัติ เอกสารหลักฐาน ข้อกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องก่อนนำเรื่องเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุม ทำให้ข้อมูลประกอบการพิจารณามีความถูกต้อง ชัดเจน และเพียงพอต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการ

๘. การใช้ระบบ e-Meeting เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประชุม

นำระบบ e-Meeting มาใช้ในการจัดส่งหนังสือเชิญประชุม ระเบียบวาระ และเอกสารประกอบการพิจารณา เพื่อให้คณะกรรมการสามารถเข้าถึงและศึกษาข้อมูลได้ล่วงหน้า รวมทั้งใช้สนับสนุนการประชุมทั้งในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบ ณ ที่ประชุม ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ลดการใช้กระดาษ และทำให้การจัดเก็บเอกสารเป็นระบบ สามารถสืบค้นและตรวจสอบย้อนหลังได้

๙. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

นำมติที่ประชุมไปแจ้งให้กลุ่มงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๑๐. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

นำคำแนะนำ ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไปใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งปรับปรุงขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน ลดความล่าช้า ลดความคลาดเคลื่อน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นธรรม

๑๑. การเสริมสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม

นำผลจากการมีส่วนร่วมไปพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดปัญหาข้อร้องเรียน

จากการนำผลการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีระบบ ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

นามติที่ประชุมไปแจ้งให้กลุ่มงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

นำคำแนะนำ ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไปใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งปรับปรุงขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน ลดความล่าช้า ลดความคลาดเคลื่อน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นธรรม

การเสริมสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม

นำผลจากการมีส่วนร่วมไปพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดปัญหาข้อร้องเรียน

จากการนำผลการประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก









สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔