



การสรรหาและเลือกบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2565



โรงเรียนบ้านโพนบก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เป็นองค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดค่านิยมองค์กร “เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรคุณธรรม”

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ มีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตาม ภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปีของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓ - ๕ ปีของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีและเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรองรับ แผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี งบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มีและที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ก.ค.ศ. กำหนด

๔) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการ เรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

๑.๒ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ การ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสและ ตรวจสอบได้ทั้งนี้ภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ก.ค.ศ. กำหนด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ และสถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลงทุกกรณีให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังตาม เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทันที เพื่อให้ได้ อัตรากำลังทดแทน

๓) ให้มีการตรวจสอบ และจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็น ปัจจุบัน อยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ที่ฐานข้อมูลกลางกลุ่มงาน บริหารงาน บุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒

๒. ด้านการสรรหาคandidate เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ เน้นการสรรหาคandidateที่มีความรู้ความสามารถตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเป็น ทีมงานในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยให้ สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพิจารณาตาม คุณสมบัติ มาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ และความต้องการของหน่วยงาน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและหรือคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งcandidate สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็น ของ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒

๓.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (Need Assessment) ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และครบ วงจร โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับ การ พัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเอง ด้วย แผนพัฒนารายบุคคล (ID - Plan)

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะ และ สมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC

๓.๖ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ ทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ ๓

๓.๗ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองผ่านระบบ On Line และแบบ Face – to – Face Training

๓.๘ นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภท อย่างต่อเนื่องทั้งระบบ

๓.๙ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

๓.๑๐ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุก ประเภท ที่มีต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

๔.๒ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด พร้อมทั้งดูแลสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภท

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการ คัดเลือกให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัดทราบ ดำเนินการการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัล ต่างๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ใน วาระและโอกาสต่าง ๆ

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน มีความ สวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สำหรับเจ้าหน้าที่ และผู้มาติดต่อราชการ

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและสร้างค่านิยมร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๖.๑ กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างลงทุกกรณีให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังให้เป็นไป ตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นอัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดนครพนม เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเร็ว

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการ ดำเนินงาน ร่วมกับ กศจ. และ อศจ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็น ธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๖.๓ สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการ ดำเนินการ สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ. นครพนมตามความจำเป็นและเหมาะสม

๖.๔ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อศจ. ตามที่กศจ.

มอบหมาย

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ ราชการทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๗.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ ราชการทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๗.๓ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการ ปฏิบัติ ราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำเป็นข้อมูล ประกอบการ พิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนา เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลชื่นชม การให้ออกจากราชการ และการบริหารงาน บุคคลเรื่องอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น

๘. ด้านการสร้างเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๘.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ใน ๓ ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน เพื่อเป็น มาตรฐานและ แนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๘.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างความมี ความมี วินัยต่อตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติ ตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

๘.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบ จดหมายข่าวประชาสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงาน เพื่อบุคลากรในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๕



(นายวีรพล สารบรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
- ๑.๒ จัดสรรอัตราให้สถานศึกษาที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
- ๑.๓ จัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จะต้องดำเนินการติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ รวมทั้งแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการในการเลือกสรร เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสม

๒) จัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ

๒) การสร้างเครือข่าย คนดี คนเก่ง ที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ

๓) การติดตามประเมินผลด้วยการใช้อำเภอเป็นฐาน

๔) มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน

๕) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบที่ หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุม/อบรมทางไกล ผ่านระบบ U video conference

๖) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยผ่านชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community (PLC)

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-ID Plan)

๔. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและเพื่อสร้างความก้าวหน้าความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังนี้

๔.๑ สายงานผู้บริหารการศึกษา

๔.๒ สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

๔.๓ สายงานผู้สอน

๔.๔ สายงานศึกษานิเทศก์

๔.๕ สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และ ลูกจ้างประจำ

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๖. นโยบายด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

๖.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีช่องทางในการร้องเรียน การทุจริตการรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๖.๓ จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน ความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน

๗. ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๗.๑ ส่งเสริมยกย่องชมเชยบุคลากร ในการคัดเลือกรับรางวัลในโครงการต่าง ๆ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ/กระทรวงวัฒนธรรมรางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูสุดดี รางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี รางวัล สพฐ.ดีเด่น รางวัลพระพลหัตถ์สบัติรางวัลครูสภา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) รางวัลครูดี ไม่มีอภัยมุข เป็นต้น

๗.๒ การส่งเสริมการขอรับสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เช่น ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางให้ทันรอบการเบิกจ่าย การประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์สมาชิก กบข. สมาชิกประกันสังคม การบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น

๘. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘.๑ มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘.๒ มีการประเมินความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล

