



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกาศนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลัง ระยะยาว ระยะสั้น สอดคล้องกับความขาดแคลนของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ มีแนวทางดังนี้

๑) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๓ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๔ ข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก

๑.๕ มาตรฐานวิชาที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑.๖ สรุปลวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๑.๗ ข้อมูล BIG-DATA

๑.๘ ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน และวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน

๒) นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง และสถานศึกษาในสังกัด

๒.๒ สถานศึกษาเมื่อมีอัตรากำลังว่างลง ให้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณา ตรวจสอบอัตรากำลังและความต้องการตามมาตรฐานวิชาเอกหรือตามความจำเป็นของสถานศึกษาและรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง เพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๓ เมื่อสถานศึกษารายงานตำแหน่งว่างและกำหนดวิชาเอก ให้ตรวจสอบความถูกต้องแล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนองดำเนินการสรรหาทันที

๒.๔ ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดทำเป็น E-Book และอัปโหลดไว้ที่หน้า website ของกลุ่มบริหารงานบุคคล

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยใช้กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง โดย

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๒ ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่น การเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานและนอกหน่วยงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษา อบรม ดูงาน

๓.๔ สนับสนุนการใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครู รวมถึงกรณีที่มีข้อจำกัด ต้องการความเร่งด่วน และงบประมาณที่จำกัด ผ่านระบบถ่ายทอดสดออนไลน์ การประชุม การอบรมทางไกลระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง และสถานศึกษา โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๔. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ได้กำหนดเป้าหมายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสนับสนุนการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้

สามารถก้าวหน้าโดยอาศัยการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมถึงภารกิจหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถก้าวหน้าได้อย่างหลากหลาย ได้แก่

๔.๑ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จากครูผู้ช่วยเป็น ครู

๔.๒ การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

๔.๓ การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน ฯลฯ การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา

๔.๔ การอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษา อบรม ดูงาน

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ได้กำหนดให้มีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึง มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ดังนี้

๕.๑ การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) เช่น

๑) ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา

๒) ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓) จัดให้มีจุดตรวจวัดอุณหภูมิผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่องาน ก่อนเข้าในพื้นที่ของสถานที่ทำงาน และต้องไม่อนุญาตให้เข้า หากมีอุณหภูมิ ร่างกายสูงกว่า ๓๗.๕ องศาเซลเซียส และต้องให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่องาน พบแพทย์ทันที

๔) มีนโยบายให้ผู้ที่มีอาการผิดปกติ หรือมีอาการสงสัยว่าจะป่วย เป็นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หยุดอยู่บ้านอย่างน้อย ๑๐ วัน

๕) การจัดจุดล้างมือ พร้อมสบู่และน้ำ จัดเจลแอลกอฮอล์ล้างมืออย่างเพียงพอและทั่วถึง

๖) มีการเพิ่มความถี่ในการทำความสะอาดด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อโรค บริเวณที่มีความเสี่ยง เช่น ลูกบิด ประตู ก๊อกน้ำ สวิตช์ไฟ เครื่องถ่ายเอกสาร หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่มีผู้สัมผัสจำนวนมาก

๕.๒ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลรักษาให้พื้นที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดอยู่เสมอ มีการจัดสวนหย่อมภายในอาคาร และบริเวณโดยรอบอาคาร ให้มีความร่มรื่นสะอาดอยู่เสมอ มีการจัดสวนหย่อมภายในอาคาร และบริเวณโดยรอบอาคาร ให้มีความร่มรื่นสะอาดสวยงาม นำมาปฏิบัติงาน

๕.๓ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย โต๊ะ เก้าอี้เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมปริ้นเตอร์ทุกคน มี One Stop Service มีเครื่องถ่ายเอกสารไว้บริการที่เพียงพอ อำนวยความสะดวก มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

๕.๔ ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เช่น มีการดอวยพรวันเกิดให้ทุกคน การสนับสนุนการออม การจัดบริการเครื่องดื่มไว้บริการ (น้ำ กาแฟ โอวัลตินฯลฯ)

๖. นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดนโยบายด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นงานขั้นแรกในการจัดคน เข้าทำงานการสรรหา มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ตามนโยบายการบริหารอัตรากำลังที่แล้วแจ้งให้ศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เสนอ กศจ.พระนครศรีอยุธยา ดำเนินการสรรหา ตามบทบาทหน้าที่ ด้วยวิธีที่หลากหลาย ดังนี้

๖.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กศจ.พระนครศรีอยุธยา หรือ กศจ.ข้างเคียง โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราร่างอย่างแท้จริง

๖.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยดำเนินการตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๖.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทาง website และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๖.๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเข้ารับการสรรหา รับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ทาง website ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และทาง Facebook กลุ่มบริหารงานบุคคล หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัดและแบบประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

และ/หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ/หรือ ก.ค.ศ.กำหนด เมื่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ระนองประชาสัมพันธ์

๗. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ได้กำหนดนโยบายด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่างานของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มี
คุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและ
มาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากรในสังกัด โดย

๗.๑ การประเมินผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยกำหนดให้มีการประเมิน ดังนี้

๗.๑.๑ มีการประกาศแถลงการณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๗.๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ๓๘ ค.(๑) ๓๘ ค.(๒) โดยแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับ
การประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้าน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุป
ส่วนที่ ๒ และยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้าน
ผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้แนบท้ายแบบสรุปส่วนนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุป

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบ
ประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุป

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกัน
จัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผล
การประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

๗.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด
พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และ

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๓ ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการตามนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย โดยให้ความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรเป็นข้าราชการที่ดี โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้มารับบริการ โดย

๘.๑ ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่แสดงเจตนารมณ์และคำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๘.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ การประหยัด และการเก็บออม การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๘.๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความสุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง ตรงต่อเวลา มีความริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน ดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๘.๔ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรม ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘.๕ ดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง และมีจิตสาธารณะ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ว่าที่ ร้อยตรี

(สุพจน์ บุญยืน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

