

ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หลักความสุจริต และโปร่งใส หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ หลักความเป็นกลางทางการเมือง และสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีคือหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย พรหมวิหาร ๔ อคติ ๔ สังคัตถ ๔ ฯลฯ รวมถึงหลักการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่การเป็นข้าราชการที่ดีมีความทันสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติ ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และสถานศึกษาในสังกัดโดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

- ๑) ดำเนินการศึกษาอัตรากำลังครู เพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะเวลา
- ๒) ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังในระยะปานกลาง

๓) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ในระยะสั้น

๔) ข้อมูลอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอก ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๕) สรุปรวิชาเอกที่มีและควรมีในสถานศึกษา

๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารงานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร และสถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง แล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อดำเนินการสรรหาทันที

๓) ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวได้ที่ website สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

๒. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานขั้นแรกในการจัดคน เข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาคณะผู้มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบัน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ดำเนินการดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลัง มาตรฐานวิชาเอก ของสถานศึกษาทันที หากมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ให้ตั้งคณะกรรมการเกลี่ยอัตรากำลังและรายงานให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

๒.๒ แจ้งประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ารับการสรรหา และ/หรือเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรและการย้ายข้าราชการพลเรือน สามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) โดยประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม ตามองค์ประกอบประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมินตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินตามองค์ประกอบ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด และ/หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และ/หรือ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓ การสรรหาพนักงานราชการและปฏิบัติงานให้ราชการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ เพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้
เฉพาะตำแหน่ง และคณะกรรมการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๔ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีการประชุมเพื่อกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ จัดทำ
ประกาศรับสมัคร วางแผนดำเนินการสอบ ตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการประเมินความ
เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน อีกทั้ง
มีการกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้ตามจำเป็นโดยไม่ขัดต่อหลักสูตร วิธีการ
สอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน รวมทั้ง ตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ
สอบแข่งขัน ตลอดจนควบคุมดูแลการดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับ
นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร โดยดำเนินการดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ตามความต้องการจำเป็น

๓.๓ ดำเนินการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง
ให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยดำเนินการทั้งแบบ
onsite และ แบบ online เพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนเต็มที่เต็มเวลา สามารถนำเทคโนโลยีมา
ใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินต้องไม่เพิ่มภาระงานครู ลดการใช้
กระดาษหรือวัสดุสิ้นเปลือง บุคลากรและเชื่อมโยงการทำงานสู่การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๔. นโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า
ให้กับบุคลากร ที่ช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/

สายงานได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น เช่นการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยการใช้สื่อ Social ใช้ในการพัฒนาครู

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผูปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว และจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับความต้องการ ได้แก่

๕.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสวนหย่อมภายในอาคาร และบริเวณโดยรอบอาคาร

๕.๒ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น การให้บริการ One Stop Service มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย มีเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกคน และมีเครื่องถ่ายเอกสารไว้บริการที่เพียงพอ

๕.๓ มีเครื่องดื่ม ชา กาแฟ ไว้บริการฟรี

๕.๔ มีเครื่องชั่งน้ำหนักและเครื่องวัดความดันไว้บริการแก่บุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการ

๕.๕ ดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยจัดให้บุคลากรในสำนักงานไปศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาแนวความคิดเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน

๕.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงการดูแลสุขภาพสภาพให้แข็งแรงและห่างไกลโรค

๖. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น มีนโยบายในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๖.๑ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นและความขาดแคลนของสถานศึกษาเป็นหลัก

๖.๒ สำรวจข้อมูลรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และวิชาเอก และความต้องการ

วิชาเอกของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยจัดทำข้อมูลวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการทุกครั้งเมื่อมีการขอเรียกใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๖.๓ มีการรายงานตัวโดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อประสานงานกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ก.พ. ๗ และหนังสือตรวจสอบและพิมพ์ประวัติลายนิ้วมือ

๖.๔ การสร้างขวัญกำลังใจ และมอบนโยบายในการทำงาน โดยดำเนินกิจกรรมการรับรายงานตัว และพิธีประดับอินทรรูป่า พร้อมทั้งให้โอวาทแก่ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด ต้องอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพใน ทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม โดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเพื่อ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๗.๑ การประเมินผลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยกำหนดให้มีการประเมินดังนี้

๑) มีการบันทึกข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนรอบการประเมิน

๒) กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) และ ๓๘ ค.(๒) โดยแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านการ สัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบ สรุป ในส่วนที่ ๒ นี้ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย สำหรับคะแนนองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้แนบท้ายแบบสรุปส่วนนี้ สำหรับ คะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบ สรุปส่วนคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกัน

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินผล การประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรอง ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด พร้อมทั้งให้ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อน

ค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทินและระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงให้มีความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ ดังนี้

๘.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง โดยมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง พึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ประหยัด ใฝ่ดี รักการระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

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

๘.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ให้ความเป็นธรรมละให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘.๔ การดำเนินการโครงการเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีคุณลักษณะ ๕ ประการ คือ มีทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล รุ่งสว่าง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง