



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นแนวทางหรือข้อปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีการบริหารงานที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามกรอบโครงสร้างและตามภารกิจ ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

**๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน**

การดำเนินงาน ศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถานศึกษาในสังกัดและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

๑) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังระยะยาว ๓ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ - ๕ ปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี และเพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ และฐานข้อมูลวิชาเอกที่มี และที่ควรมีในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งให้พอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัด

#### ๑.๒ การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

##### แนวทางการปฏิบัติ

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราและสถานศึกษาในสังกัด

๒) เมื่อมีอัตรากำลังว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทันที เพื่อให้ได้อัตรากำลังทดแทน

๓) ให้มีการตรวจสอบและจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลัง ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความเคลื่อนไหวของข้อมูลอัตรากำลังได้ที่ฐานข้อมูลกลางกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

#### ๒. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกปีและเพื่อรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ เน้นการสรรหาคณบดีที่มีความรู้ความสามารถตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเป็นทีมงานในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราและเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยให้สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพิจารณาตามคุณลักษณะมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ และความต้องการของหน่วยงาน

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและหรือคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓. ด้านการพัฒนา...

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาเพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต และการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการเป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา อบรมครู และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมประวัติครู ประวัติการพัฒนา ฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางการปฏิบัติ

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

๓.๒ ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (ID - Plan)

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเองด้วยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) : PLC

๓.๖ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ

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

๓.๘ นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท อย่างต่อเนื่องทั้งระบบ

๓.๙ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

๓.๑๐ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ที่มีต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

/๔. ด้านการสร้าง....

#### ๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทราดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเองเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ สร้างการรับรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่งถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพของตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถมีผลสำเร็จก้าวหน้าในสายอาชีพและสายวิชาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม

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

๔.๓ สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อไปนี้

- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๐๕๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔
- หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่าง ๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในสังกัดทราบ ดำเนินการการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทในวาระและโอกาสต่าง ๆ

## ๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๕.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ต่อพ่วงทุกโต๊ะทำงานและห้องประชุมทุกห้อง มีบริการน้ำดื่ม เครื่องดื่มร้อน/เย็น สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการ

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและสร้างค่านิยมร่วม เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ กิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรม และกิจกรรม ๕ ส เป็นต้น

## ๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) เป็นคณะกรรมการรองการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และร่วมปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ กศจ. และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยให้ความร่วมมือในการทำงานการประสานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนี้

๖.๑ กรณีเมื่อมีอัตราตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเป็นอัตราตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ดำเนินการประสานและแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยเร็ว

๖.๒ กำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและสถานศึกษา

๖.๓ สนับสนุนและจัดส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ในการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.ฉะเชิงเทรา ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๖.๔ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับ กศจ. และ อกศจ. ตามที่ กศจ. มอบหมาย

### ๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรามีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๗.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการทุก ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และส่วนราชการกำหนด

๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติงานให้แก่ราชการ ทุกตำแหน่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

๗.๓ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัลใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนี้

### ๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรามีความตระหนักและให้ความสำคัญ ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจะเชิงเทร่า ใน ๒ ภาษา คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึก ยกระดับจิตใจของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนยึดถือ

๘.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เสริมสร้างความมีวินัย ต่อตนเอง มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ รักษาระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย ปฏิบัติตาม คุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๘.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัด ในรูปแบบ หนังสือเวียนต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นการวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการที่ดีสำหรับหน่วยงานเพื่อบุคลากร ในสังกัดจะได้ระมัดระวังในการกระทำมิให้ผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวรพจน์ สิงหาราช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทร่า