



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนไทยให้เป็นทรัพยากรที่ดี เก่ง และมีคุณภาพในการขับเคลื่อนประเทศอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้ฐานข้อมูลอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด โดยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑.๑ ศึกษาอัตรากำลังครูเพื่อการทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง การกำหนดความต้องการรายวิชาทดแทนและจัดทำข้อมูล เพื่อการจัดทำแผนความต้องการครูชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณระยะปานกลาง (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๑.๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

๑.๑.๔ วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง

๑.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และสถานศึกษาในสังกัด

๑.๒.๒ ประชุมคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังเพื่อดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ไปยังสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือนกรณีมีผู้ครองและอัตรารว่าง เสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (กศจ.) พิจารณา

๑.๒.๓ การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

๑) คณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจากสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้างกรณีมีผู้ครองและอัตรารว่าง

๒) ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

๓) กำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

(๑) สถานศึกษาเสนอขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราว

(๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังในสถานศึกษา

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ และประชุมคณะกรรมการพิจารณาตามข้อมูลที่สถานศึกษาเสนอขอจ้างเพื่อดำเนินการ

- เสนอกรมบัญชีกลางอนุมัติกรอบอัตรากำลัง กรณีจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ ไม่รวมการจ้างจากเงินอุดหนุนและการจ้างครูชาวต่างชาติ

- อนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างโดยใช้เงินอุดหนุนและการจ้างครูชาวต่างชาติ โดยสถานศึกษามีเงินรายได้เพียงพอกับระยะเวลาการจ้างที่ระบุในสัญญาจ้าง

(๔) แจ้งการอนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้สถานศึกษาดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ หรือการจ้างเหมาบริการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

การสรรหาเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับในส่วน of สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการดังนี้

๒.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างลงให้รีบดำเนินการตรวจสอบแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาเอกที่ สพฐ.กำหนด และแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์โดยเร็ว เพื่อดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ ประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง ทางเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ และช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัคร ได้อย่างเท่าเทียม ตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการประเมินตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และแบบประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหรือสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือ ก.ค.ศ.กำหนด

๒.๓ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และมีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต ๑ ดังนี้

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

๓.๒ จัดทำแผนงาน/โครงการ ออกแบบการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะและตามความต้องการ จำเป็น ในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชุม การอบรม การประชุมหรืออบรมผ่านระบบออนไลน์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการ ดำเนินการที่หลากหลาย ตามความต้องการจำเป็น

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก หรือให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ

๓.๕ ดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๓.๖ การใช้สื่อ Social ในการพัฒนาครูที่มีข้อจำกัด เช่น ต้องการความเร่งด่วน ทั่วถึง และ งบประมาณที่จำกัด

๓.๗ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท สู่ความเป็น มืออาชีพ สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็น และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน รวมถึง มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ดังนี้

๔.๑ ปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานให้เป็นสำนักงานที่ได้รับมาตรฐานทางด้านการศึกษามีศักยภาพที่เหมาะสม เป็นกรณีตัวอย่างพิเศษ เช่น ขนาดของพื้นที่ที่มีความเหมาะสม มีทำเลที่ตั้งพร้อมสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย มีบรรยากาศที่ดีเป็นระเบียบและให้มีสถานที่จอดรถของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดระบบการทำความสะอาดภายในอาคารสำนักงานและบริเวณรอบอาคารอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ มีศูนย์อำนวยความสะดวกผู้ติดต่อราชการ ให้บริการการติดต่อราชการ อำนวยความสะดวกแนะนำ ช่วยเหลือ ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาติดต่อราชการ พร้อมอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ เช่น แวนตา หน้ากากอนามัย คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ยาสามัญประจำบ้าน น้ำดื่ม กาแฟ โดยมีบุคลากรประจำศูนย์เพื่อให้คำแนะนำ หรือตอบคำถาม

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีด้วยกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ มีดังนี้

๕.๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบ ๖ เดือน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบ โดยให้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบาย ตัวชี้วัด จุดเน้น ประเด็นท้าทาย

๕.๑.๒ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบาย ตัวชี้วัด จุดเน้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด

๕.๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ กำหนดให้บุคลากรทุกคนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน เพื่อประกอบการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับ

๕.๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อยืนยันผลการประเมินก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา กรณีมีผลการประเมินระดับปรับปรุง หรือระดับพอใช้ จะให้แต่ละกลุ่มงานกำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑.๕ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถ่วงถ่วงผลการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ความเห็น

๕.๑.๖ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินทุกราย และประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและระดับดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรรายอื่น ๆ

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารสถานศึกษา มีดังนี้

๕.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการแนวทางการดำเนินงานนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทราบ

๕.๒.๒ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

๕.๒.๓ แต่งตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาทราบ

๕.๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

๕.๒.๕ ประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและระดับดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรรายอื่น ๆ

๕.๒.๖ นำผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน ไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยคณะกรรมการก่อน นำเสนอ กศจ.เพชรบูรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดำเนินการออกคำสั่ง

๕.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทิน ระยะเวลาที่กำหนด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๔ การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๕.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการหลักเกณฑ์และวิธีการการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหาร การศึกษา จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ เสนอผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบ ทุกปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป)

๕.๔.๒ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (๓๐ กันยายน ของทุกปี) ให้คณะกรรมการประเมินผลการ พัฒนางานตามข้อตกลง ในแต่ละตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการประเมินข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ทั้งนี้ ต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลงผ่านเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕.๔.๓ ให้ผู้รับผิดชอบระบบ DPA ของแต่ละตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำ ข้อมูลผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละรอบการประเมินของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแต่ละราย เข้าสู่ระบบเป็นประจำปีรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕.๔.๔ นำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

- ๑) ใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- ๒) ใช้เป็นผลการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงวิทยฐานะ
- ๓) ใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย สร้างความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน การรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย การพึ่งตนเอง มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ในงาน มีวินัยทางการเงิน รักษาระเบียบ วินัย เคารพกฎหมายและยึดมั่นไว้ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๖.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติราชการเต็มความสามารถ รวดเร็ว ถูกต้อง ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างประหยัด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๖.๓ ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้บริการแก่ผู้ติดต่อราชการด้วยความสุภาพ เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทันเหตุการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

๖.๔ ดำเนินการโครงการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไท พานนท์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑