



โรงเรียนนาสักวิทยา

รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนนาสักวิทยา อ.สวี จ.ชุมพร

ที่ บค ๑๒๑/๒๕๖๖

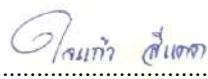
วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาสักวิทยา

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งโรงเรียนนาสักวิทยา ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนาสักวิทยา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม เป็นต้น นั้น โรงเรียนนาสักวิทยา จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารทราบ และอนุมัติเผยแพร่ข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวใจแก้ว สีแดด)

ตำแหน่ง ครู

ลงชื่อ.....

(นางสาวชนนัท อุตทพงษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาสักวิทยา

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน/ ส่วนราชการ โรงเรียนนาสักวิทยา

ปีงบประมาณ พุทธศักราช ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
(๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

โรงเรียนนาสักวิทยา ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์กรประกอบ ได้แก่

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้
- ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อ ประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง ๒ องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของ แต่ละองค์กรประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่ม แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดี มาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง ๒ องค์กรประกอบดังกล่าว ด้วย

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ

ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่เพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ทำสอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

- ๑) การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ (๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง และ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรการช่วยเหลือเกื้อกูล มีจิตอาสาระหว่างเพื่อนข้าราชการครูด้วยกัน นักเรียน และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น
- ๒) การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ (๖) ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็น ธรรมปราศจากอคติ มีการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และมีจริยธรรม เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนาสัทธิวิทยาได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมปราศจากอคติ ไม่แสวงหา ผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนนาสัทธิวิทยาได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้ บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
 - การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐
- โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากร บุคคล ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๑) เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๒) เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัลหรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนาสักวิทยา เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นของหน่วยงาน การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ฝึกอบรม เป็นต้น

๓) เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนาสักวิทยาในด้านต่างๆ เช่น การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สร้างสภาพแวดล้อม ให้รองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมภายในองค์กรของโรงเรียนนาสักวิทยา เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในหน่วยงาน รวมถึงเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงาน

ภาคผนวก



ประกาศโรงเรียนนาสักวิทยา
เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล โรงเรียนนาสักวิทยา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนาสักวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงเรียนนาสักวิทยาจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โรงเรียนนาสักวิทยาจึงได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ
๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
๓. การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
๗. การส่งเสริมและการพัฒนาสถานศึกษา มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัด การศึกษา
๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ และยึดถือ ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

/๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรม

๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้จึง
ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวชนนันท์ อุตทาพงษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนนาสักวิทยา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนนาสั๊กวิทยา

ที่ พิเศษ/๒๕๖๖

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาสั๊กวิทยา

เรื่องเดิม

ตามที่โรงเรียนนาสั๊กวิทยา ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนาสั๊กวิทยา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการดำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ดำเนินการครบรอบหกเดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนนาสั๊กวิทยาทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

๑. พิจารณาลงนามในแบบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. อนุญาตให้นำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ลงเผยแพร่เว็บไซต์ของโรงเรียนนาสั๊กวิทยา จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางนภัสวรรณ ราชเดิม)

ครู

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนนาสั๊กวิทยา

(นางสาวชนกนันท์ อุตทาพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนาสั๊กวิทยา)

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนาลักวิทยา

๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนาลักวิทยา โดยดำเนินการตามภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ดังนี้

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑.จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	การขออัตรากำลัง ในสาขาวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการตามกรอบอัตรากำลังของโรงเรียนเสนอต่อ สพม. และการรับย้ายข้าราชการครูตามสาขาวิชาเอก ที่โรงเรียนขาดแคลน	- ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และปีการศึกษา ๒๕๖๖ โรงเรียนนาลักวิทยา มีจำนวนข้าราชการครูต่ำกว่าเกณฑ์	- รายงานอัตรากำลัง
๒. การกำหนดโครงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	การจัดโครงสร้างการบริหารงาน ออกเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ ๑. กลุ่มบริหารงานวิชาการ ๒. กลุ่มบริหารงานงบประมาณ ๓. กลุ่มบริหารงานบุคคล ๔. กลุ่มบริหารงานทั่วไป แต่ละฝ่ายงาน กำหนดหน้าที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และจัดทำตาม แผนงานโครงการของแต่ละฝ่ายงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนงาน	-แต่งตั้งคำสั่งการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน โดยกำหนดภาระงาน ขอบข่ายงาน ในการปฏิบัติหน้าที่	-คำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานการปฏิบัติหน้าทำ
๓.การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน	ประกาศการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ที่โรงเรียนต้องการอัตรากำลัง และเกณฑ์ในการประเมินให้บุคคลอื่นทราบ โดยลงประกาศทาง	แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและติดป้ายประกาศเมื่อสรรหาได้แล้ว อย่างเปิดเผย	-ประกาศ -คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
	เว็บไซต์ และติดป้าย ประชาสัมพันธ์ อย่าง เปิดเผย		
๔.การย้ายของผู้บริหาร ครูทำตามขั้นตอนและ หลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำหนด	การย้ายผู้บริหาร ข้าราชการครู ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการย้ายของ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	-โรงเรียนนาสักวิทยา ได้รับย้ายครู วิชาคณิตศาสตร์ ๑ ตำแหน่ง วิชาวิทยาศาสตร์ ๑ ตำแหน่ง	- รายละเอียดของ เอกสารการย้าย
๕.จัดทำแผนพัฒนาครู และบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อให้ ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาได้มีการ พัฒนา ความรู้ ความสามารถ มี วิสัยทัศน์ และมีการ เรียนรู้ร่วมกัน สามารถ นำความรู้ในด้านต่างๆ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ	ข้าราชการครูเข้ารับการ พัฒนาศักยภาพ ตาม ความสนใจ	ครูเข้ารับการพัฒนา/ อบรม	-เกียรติบัตรการอบรม
๖.การพัฒนาครูและ บุคลากรมีการส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรทุกสาย งานได้รับความรู้ใน หลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนา ตามมาตรฐานและแนว ทางการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะและ สมรรถนะที่เป็นไป ตามตำแหน่งแต่ละ ประเภท	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ พัฒนา ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง และความ สนใจเฉพาะบุคคล	ครูมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตาม ความถนัด	-แบบรายงานผล โครงการ/กิจกรรม
๗. การส่งเสริมและการ พัฒนาสถานศึกษา มุ่งสู่ ความเป็นเลิศแห่งการ เรียนรู้ และเป็นไปตาม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ข้าราชการครูเข้ารับการ คัดเลือกรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลครูผู้เสียสละ อำเภอสวี	ครูเข้ารับการพัฒนา	- ผลการ คัดเลือกและ เกียรติบัตร

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ	หมายเหตุ
วิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา			
๘.การพัฒนาและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มี ความเหมาะสม และ สอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษา	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ พัฒนา ให้ตรงกับกลุ่ม สาระที่ทำการสอน หรือ ตามความสนใจของ ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	ครูเข้ารับการพัฒนาด้วย ความเต็มใจและตรงกับ กลุ่มสาระที่ทำการสอน	รายงานการอบรม/ สัมมนา
๙. การประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ สูง ขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆ และ ยึดถือความสามารถ เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด	ครูได้รับการแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ข้าราชการครูยื่น ประเมินผลงานเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นคือ การขอมีวิทยฐานะ ชำนาญการ ซึ่งมี จำนวน ๑ คน คือ นางสาวชลธิชา เนตร ประไพ	คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ
๑๐. การประเมินผล ปฏิบัติงานของครูและ บุคลากร ภายใน สถานศึกษาให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ.กำหนด	การทำข้อตกลง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู จัดทำ รายงานผลการ ปฏิบัติครบ ๑๐๐ %	บันทึกการส่งงาน
๑๑. การสร้างเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสามารถ ตรวจสอบได้จึงประกาศ ให้ทราบโดยทั่วกัน	ส่งเสริมสนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ารับการพัฒนาและ ร่วมโครงการคุณธรรม และความโปร่งใสใน สถานศึกษา	โครงการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสภายใน สถานศึกษา

