



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนชิววาราชฎูร์
ตำบลเกาะตะเภา อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนซูวชิราษฏร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ (vision)

โรงเรียนซูวชิราษฏร์ มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็มืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ภายใตระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนซูวชิราษฏร์ ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริการทรัพยากร บุคคล ดังต่อไปนี้

- 1) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- 3) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
- 4) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการนอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- 2) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- 3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- 4) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- 1) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- 2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- 3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- 4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- 1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- 2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 1) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและระบบงานและบรรยากาศการทำงานการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ ข้อ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด



โครงการการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ประจำปีการศึกษา 2568

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
โรงเรียนชูฬาราชฎูร
ตำบลเกาะตะเภา อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อโครงการ | พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา |
| แผนงาน | บริหารงานบุคคล |
| สนองกลยุทธ์ | สพฐ. ข้อที่ ๔ |
| สนองกลยุทธ์ | สมศ. ข้อที่ ๗ |
| หน่วยงานที่รับผิดชอบ | โรงเรียนซูวิซาราษฎร์ |
| ผู้รับผิดชอบโครงการ | นางสุภารัตน์ มั่นคง |
| ลักษณะโครงการ | <input type="checkbox"/> โครงการใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> โครงการต่อเนื่อง |
| ระยะเวลาดำเนินการ | ปีงบประมาณ 2568 |

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานโดยทั่วไปถือครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานทุกโครงสร้างในโรงเรียน ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะในโรงเรียนที่ขาดแคลนอัตรากำลัง ขาดแคลนครูที่จบวิชาเอกตามความต้องการพัฒนาของโรงเรียน ดังนั้นการให้ขวัญและกำลังใจที่ดี การกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สู้งานหนักและรักในวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานต่าง ๆ ก็จะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพครูและบุคลากร
- 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ของครู

3. เป้าหมาย

- 3.1 เจริญปริมาณ
 - บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.2 เจริญคุณภาพ
 - บุคลากรในโรงเรียนมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่

4. กิจกรรม

- 4.1 ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน
- 4.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
- 4.3 ดำเนินการตามโครงการคือการพัฒนาบุคลากร
 - การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
 - การศึกษาดูงาน

- การเข้ารับการอบรม
- การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.4 ติดตามผลการดำเนินงาน

4.5 ประเมินผลการดำเนินงาน

4.6 สรุปผลการดำเนินงาน

ปฏิทินปฏิบัติงาน

| รายการ/กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ วัน เดือน ปี | ผู้รับผิดชอบ |
|---|-----------------------------------|--|
| 1. ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน 2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 3. ดำเนินการตามโครงการคือการพัฒนาบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู - การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู - การเข้ารับการอบรม - การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4. ติดตามผลการดำเนินงาน 5. ประเมินผลการดำเนินงาน 6. สรุปผลการดำเนินงาน | ตุลาคม 67 ตลอดปีงบประมาณ | นางสุภารัตน์ มั่นคง ผอ.วิจิตรา ยศหลวงฝัน และคณะครู |

5. งบประมาณ รวม 5,000 บาท

| กิจกรรม / รายการ | เป้าหมาย (ระบุหน่วยรับ) | เงินงบประมาณ | | | | | รวม |
|----------------------|----------------------------|--------------|-----------|----------|--------|-------|-------|
| | | ค่าตอบแทน | ค่าใช้สอย | ค่าวัสดุ | อื่น ๆ | รวม | |
| 1. การเข้ารับการอบรม | ครู 15 คน | 5,000 | - | - | - | 5,000 | 5,000 |
| รวม | | 5,000 | | | | 5,000 | 5,000 |

6. การประเมินผล

| ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จ | วิธีการประเมิน | เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน |
|--|----------------------------|------------------------------|
| 1. ร้อยละของครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู | การสังเกต, การ สัมภาษณ์ | แบบบันทึกการนิเทศ |
| 2. ร้อยละของครู มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ การสอน | การสังเกต | แบบบันทึกการนิเทศ |
| 3. ร้อยละของนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการ บริหาร การจัดการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ของครู | การประเมิน | แบบประเมิน |


ผลที่คาดว่าจะได้รับเป้าหมายความสำเร็จ

- ครูและบุคลากรมีคุณธรรมมีวินัย และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการศึกษา

ลงชื่อ สุภารัตน์ มั่นคง ผู้เสนอโครงการ

(นางสุภารัตน์ มั่นคง)

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ  ความเห็นชอบโครงการ

(นางสาววิจิตรา ยศหลวงผัน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชูวิธาราษฎร์

กิจกรรมที่ ๕ การส่งเสริมบทบาทของกรรมการคณะตามคำสั่งของโรงเรียน
 กิจกรรมที่ ๖ การประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีต่อ
 การจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.1.3 การประเมิน(CHECK)

- ๑) การ นิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน
- ๒) การประเมินผลการดำเนินงาน

3.1.4 การปรับปรุงและพัฒนา(ACT)

- ๑) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน
- ๒) การวางแผนพัฒนาในปีต่อไป (ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข)
- ๓) การเผยแพร่ผลงาน

3.2 ปฏิทินการดำเนินงาน

| กิจกรรม | เวลาที่ปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|----------------|---------------------------------------|
| ๑.วางแผน (PLAN) | ตุลาคม ๖๗ | ผอ.วิจิตรา ยศหลวงฝัน และคณะกรรมการ |
| ๒. การปฏิบัติ (DO) | ตลอดปีงบประมาณ | |
| ๒.๑ การพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม | | |
| ๒.๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถ | | |
| ๒.๓ การจัดองค์กรให้เอื้อต่อบริบทของโรงเรียน | | |
| ๒.๔ การส่งเสริมบทบาทของกรรมการคณะต่างๆ | | |
| ๒.๕ การส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการตาม คำสั่งของโรงเรียน | | |
| ๒.๖ การประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียน | | |
| ๓. ประเมินผล (CHECK) | | |
| ๓.๑ นิเทศ กำกับ ติดตาม | | |
| ๓.๒ ประเมินโครงการ/กิจกรรม | | |
| ๔. ปรับปรุงและพัฒนา (ACT) | | |
| ๔.๑ จัดทำรายงาน | | |
| ๔.๒ วางแผนพัฒนาต่อเนื่อง | | |
| ๔.๓ เผยแพร่ผลงาน | | |

4. ทรัพยากร

- 4.1 บุคลากร ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองหรือชุมชน
4.2 งบประมาณ เงินรายหัว 7,000 บาท


5. การประเมินผล

| ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย | วิธีประเมิน | เครื่องมือ |
|--|----------|-------------|------------|
| 1. ระดับคุณภาพของผลการประเมินภาพรวม โครงการ แบบ CIPP MODEL | ดีมาก | สอบถาม | แบบสอบถาม |
| 2. ผลผลิต (Outputs) ร้อยละการปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ | | | |
| - ระดับความสามารถในการพัฒนาตนเอง | 4 | สังเกต | แบบประเมิน |
| - ระดับความสามารถในการจัดองค์กร โครงสร้าง และ ระบบให้อี้อต่อบริบท | 4 | สอบถาม | |
| - ระดับการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา | 4 | สอบถาม | แบบสอบถาม |
| - ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์และหลักการมีส่วนร่วม | 4 | สำรวจ | แบบสำรวจ |
| - ระดับการส่งเสริมบทบาทคณะกรรมการ | 4 | สอบถาม | แบบสอบถาม |
| - ระดับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ | | | |
| - ระดับความสำเร็จในการผู้บริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ | 4 | สำรวจ | แบบสำรวจ |
| - ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการตรวจสอบและ ถ่วงดุล | 4 | สอบถาม | แบบสอบถาม |
| 3. ผลลัพธ์ (Outcomes) ระดับความพึงพอใจของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน ที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน | 4 | สอบถาม | แบบสอบถาม |

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 สถานศึกษาให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
6.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่สถานศึกษาและหลักสูตรกำหนด
6.3 ผู้เกี่ยวข้องเชื่อมั่นศรัทธาต่อโรงเรียน

ลงชื่อ สุภารัตน์ มั่นคง ผู้เสนอโครงการ
(นางสุภารัตน์ มั่นคง)
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ  ความเห็นชอบโครงการ
(นางสาววิจิตรา ยศหลวงฝั้น)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชูวิธาราษฎร์



ประกาศโรงเรียนซูชิซาราชฎูร์ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนซูชิซาราชฎูร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนซูชิซาราชฎูร์จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติค้ำึงถึงระบบคุณธรรมโดย

1.1 การรับบุคคลเข้าบรรจุรับราชการครูหรือรับเข้าเป็นครูอัตราจ้าง ต้องค้ำึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ

1.2 การบริหารงานบุคคลต้องค้ำึงถึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติและมีความเป็นกลางทางการเมือง

1.3 การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงาน รวมถึงคุณธรรมความโปร่งใส

1.4 การดำเนินการวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ ตลอดจน ป้องกันการกระทำผิดวินัยและเสริมสร้างพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัย

2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผล สัมฤทธิ์

3. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีของความ เป็นข้าราชการ โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องดังต่อไปนี้

- 4.1 การยึดมั่นและทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 4.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 4.3 การปฏิบัติด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- 4.4 การปฏิบัติโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 4.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567



(นางสาววิจิตรา ยศหลวงพันธ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชูวิฑาราชภัฏ