



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จัดทำโดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ดังนี้

๑. ด้านวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นดำเนินการ

แผนอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สิ่งที่ได้ดำเนินการ

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑) แผนอัตรากำลัง ๑ ปี โดยกำหนดมาตรการบริหารอัตรากำลังไว้ด้วย

๑.๒) จัดทำข้อมูลครุตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา

เพื่อการวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา ๑๐ ปี

๒) บริหารอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนดและมาตรการที่กำหนดไว้ในแผนบริหารอัตรากำลัง โดยมีคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๑) เคลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ เมื่อมีตำแหน่งว่าง โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปกำหนดใหม่ ในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ โดยพิจารณาจากร้อยละความขาดแคลนสูงสุดเรียงตามลำดับ

๒.๒) ดำเนินการเคลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง จากโรงเรียนที่มีครูครบเกณฑ์ และเกินเกณฑ์ ให้โรงเรียนที่มีครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒.๓) ปรับปรุงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ของโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ ไปกำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒.๔) ปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน (กรณีโรงเรียนยุบ เลิก) ไปกำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒.๕) อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรคืนจากผลการเกษียณอายุราชการ พิจารณาจัดสรรให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์สูงเป็นอันดับแรก ภายใต้เงื่อนไขของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

๒.๖) การบริหารอัตรากำลัง ในส่วนที่เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น พนักงานราชการ (ครูผู้สอน) ลูกจ้างชั่วคราว นอกจากพิจารณาให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนอัตรากำลังแล้ว จะพิจารณาให้กับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น และโรงเรียนที่เปิดห้องเรียนพิเศษ

๒.๗) นำเสนอข้อมูลปริมาณงานสถานศึกษา และสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของทุกปี เพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๘) กำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่กำหนดให้สถานศึกษานั้น จะต้องรับสมัครคัดเลือกในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ทั้งนี้จะต้องอยู่ในกลุ่มสาขาวิชาหลัก สำหรับโรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา คือ วิชาเอกภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนที่เปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เพิ่มอีก ๒ สาขาวิชาเอก ได้แก่ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นดำเนินการ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สิ่งที่ได้ดำเนินการ

- ๑) นำตำแหน่งว่างมากำหนดวิชาเอกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา
- ๒) ใช้อัตราว่าง โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณากำหนดวิธีการสรรหาคัดเลือก ได้แก่ การย้าย การสอบคัดเลือก การสอบแข่งขัน การเปลี่ยนตำแหน่ง
- ๓) การย้าย ทุกตำแหน่งดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายที่ ก.ค.ศ.และ สพฐ.กำหนด ทั้งนี้ การย้ายครูผู้สอน มุ่งเน้นวิชาเอกที่ต้องการเป็นสำคัญ
- ๔) การสอบคัดเลือกพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ผู้สอน) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักสูตร คณะกรรมการดำเนินการสอบ และคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการสอบ เพื่อให้การดำเนินคัดเลือกมีความเป็นธรรม โปร่งใส เป็นไปตามระบบคุณธรรม
 - ดำเนินการสอบตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และมาตรการป้องกันการทุจริตที่กำหนด และในปี ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานราชการตำแหน่ง นักจิตวิทยาโรงเรียนประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งดำเนินการท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ดังนั้น จึงต้องกำหนดมาตรการป้องกัน COVID_19 สำหรับการดำเนินการสอบด้วย ตลอดทั้งการจัดเตรียมห้องสอบสำรองไว้สำหรับผู้ที่ตรวจคัดกรองแล้ว มีความน่าสงสัย
- ๕) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปกำหนดใหม่ ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ตามคำร้องขอย้าย
- ๖) การรับโอน จากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ที่มีความประสงค์มาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีตำแหน่งว่างและมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ได้ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาค มุ่งเน้นระบบคุณธรรม ให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมิน

โดยผู้อำนวยการกลุ่ม , ผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

๓.๒ ให้มีการจัดทำข้อตกลง , ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน แลผู้รับการประเมิน และให้ผู้ประเมินติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตลอดทั้งการให้คำแนะนำต่าง ๆ

๓.๓ ให้มีการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ของปีถัดไป เพื่อนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน

- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน เพื่อนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๓.๔ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

๓.๕ ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และระดับดีมาก ทราบโดยทั่วกันตลอดทั้งให้มีการแจ้งผลการประเมิน แจ้งร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตามขั้นตอน ๑)การเตรียมการ ๒)การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓)การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๔)ติดตามและให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติงาน ๕)การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้คะแนน ๖) เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ๗) แจ้งผลการประเมิน ๘)เสนอคณะกรรมการพิจารณาผลคะแนนกับวงเงินงบประมาณ ๙) เสนอขอความเห็นชอบต่อ อศจ. และ กศจ. ตามลำดับ

๑๐) ประกาศรายชื่อและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ๑๑) จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลเลื่อนเงินเดือน

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการดำเนินงาน

-การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ และการทบทวนปรับปรุงพัฒนาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ เพื่อเสนอโครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

-การบริหารจัดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

-การประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล การสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู

-การส่งเสริมสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติ

- การส่งเสริมสนับสนุนให้มี และเลื่อนวิทยฐานะ

สิ่งที่ได้ดำเนินการ

๑) การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีขั้นตอนการดำเนินงาน
ดังนี้

- ๑.๑) การวัดประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี เพื่อหาค่าสมรรถนะที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้เกิดทักษะและความเป็นมืออาชีพ
- ๑.๒) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล(ID-Plan) เพื่อให้รู้รอบภารกิจงานและสภาพความต้องการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล
- ๑.๓) การสรุป ประมวลผล เพื่อให้ได้ข้อมูลฐานด้านสมรรถนะเด่นและสมรรถนะที่ต้องการทบทวนปรับปรุงพัฒนาของทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสภาพความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะที่พึงประสงค์
- ๑.๔) การสืบค้น ศึกษารายละเอียดของนโยบาย จุดเน้น ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสงขลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลฐานในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือทบทวนปรับปรุงพัฒนาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้กรคิด กำหนดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๑.๕) การขับเคลื่อน พัฒนา กำกับ ติดตาม แนะนำ ตลอดจนการวัดประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการดำเนินงานในแต่ละปี เพื่อวิเคราะห์สรุปรายงานผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลฐานในการวางแผน/ทบทวนปรับปรุงพัฒนาแผนในปีต่อไป

๒) การบริหารจัดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ มีขั้นตอนการดำเนินงาน
ดังนี้

- ๒.๑) การจัดเก็บข้อมูลจากการออกนิเทศ ติดตาม แนะนำ(Coach) และภาพสะท้อนกลับของผู้มาติดต่อของใช้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๒.๒) แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ เพื่อร่วมระดมแนวคิด กำหนดแผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณให้กับทรัพยากรบุคคลในองค์กรและในสังกัดโดยมีเป้าหมายคือ การสร้างข้าราชการมืออาชีพ
- ๒.๓) การสรุปสาระสำคัญของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดทำเป็นคู่มือในชื่อ “คุรุศาสตร์สงขลา ๒” เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นต้นแบบที่ดีและการสอดแทรกเข้าในกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อสร้างเด็กให้เป็น “คนดี คนเก่งและคนมีคุณภาพ” ตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด
- ๒.๔) การระดมสรรพกำลังของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อกำกับ ติดตาม แนะนำ (Coach) กระบวนการดำเนินงานโดย คณะผู้บริหารการศึกษา ประธานเครือข่ายสถานศึกษา คณะศึกษานิเทศก์ บุคลากรกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่หลากหลายรูปแบบและทุกภารกิจที่เอื้ออำนวยให้

๒.๕) จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติ เผยแพร่ผลงานเด่นให้เป็นที่ยอมรับและเกิดกระบวนการต่อยอดขยายผล ด้วยกิจกรรม “บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ” และการจัดทำเอกสารทางวิชาชีพ “๑๐๘ วิธีคิด พิชิตคุณภาพ”

๓) การประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล การสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู มีกระบวนการบริหารจัดการด้านการประเมินคุณภาพ ที่มุ่งเน้น “คนสำราญ งานสำเร็จ คุณภาพบรรลุผล” และการสร้างทีมงานเครือข่ายคุณภาพในฐานะสำนักงานต้นแบบด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑) การใช้กิจกรรม “ศุภร์สันต์ เสวนา” เป็นกระบวนการกำกับ ติดตาม รายงาน ผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าในการดำเนินงานของนโยบาย ยุทธศาสตร์ จุดเน้น ขององค์กรและต้นสังกัดโดยใช้เทคนิควิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) มากกว่ากระบวนการวัดประเมินผล

๓.๒) รายละเอียดของกิจกรรมศุภร์สันต์ เสวนา คือ กระบวนการ พบปะพูดคุย บอกเล่าประสบการณ์หรืองานที่สำเร็จ หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกร่วมวิพากษ์ เติมเต็มภาพความสำเร็จ หรือร่วมระดมแนวคิด สร้างแนวทางเพื่อแก้ไขสภาพปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างเป็นลำดับคือ

- ① ภาคเช้าของวันศุภร์แรกของทุกเดือน เป็นการพบปะ ร่วมวงสนทนาของผู้บริหารการศึกษา ประธานเครือข่ายสถานศึกษา ในระหว่างเวลา ๐๘.๐๐-๐๙.๐๐ น.
- ② ภาคบ่ายของวันศุภร์แรกของเดือน เป็นการพบปะ ร่วมวงสนทนาของ รอง ผอ.สพป./ผอ.กลุ่ม/หน่วย และสมาชิกภายในกลุ่ม/หน่วย เพื่อบอกเล่ามติความร่วมมือ ผลงานภาพความสำเร็จขององค์กร ในเวลา ๑๕.๓๐ น.เป็นต้นไป และตามด้วยกิจกรรม ๖ ส.พัฒนาสำนักงานเพื่อให้เอื้อต่อการสร้างคุณภาพการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ③ การพบปะร่วมวงสนทนาของประธานเครือข่ายสถานศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนภายในเครือข่าย ตามวันที่แต่ละ เครือข่ายสถานศึกษากำหนด เพื่อบอกเล่าผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม และสืบค้นหาภาพความสำเร็จของเครือข่ายสถานศึกษา สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อระดมแนวคิดวิพากษ์ เติมเต็มภาพความสำเร็จให้เป็นผลงานเด่นของเครือข่าย ร่วมระดมแนวคิดแรงกาย แรงใจ ทบทวน ปรับปรุงแก้ไขสภาพปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- ④ การพบปะร่วมวงสนทนาของผู้บริหารโรงเรียนและครู/บุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ตามวันเวลาที่ตกลงร่วมกัน เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่ เครือข่ายสถานศึกษาในภาพรวม เสนอผลงานหรือภาพ ความสำเร็จของโรงเรียน เพื่อร่วมวิพากษ์ เติมเต็มผลงานให้มีความสมบูรณ์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ก่อนให้ ผู้บริหารใช้ในการนำเสนอผลงานเด่นในวงสนทนาของเครือข่ายสถานศึกษา ร่วมระดมแรงกาย แรงใจ แนวคิด เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาอย่างสร้างสรรค์

๓.๓) การสื่อสารสร้างสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

ในทุกวิถีทาง โดยให้ความสำคัญกับประธานเครือข่ายสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้าง เชื่อมโยง ผูกมิตรกับทุกภาคส่วนโดยคำนึงถึงประโยชน์ภาครัฐเป็นสำคัญทั้งนี้กระบวนการสร้างและเชื่อมโยงที่มีประสิทธิภาพ คือ การเป็นต้นแบบของข้าราชการมืออาชีพ การสร้างและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ เป็นองค์กรสนับสนุน

๓.๔) การจัดกิจกรรมกระตุ้น เสริมแรง สร้างความตระหนักเห็นคุณค่าความสำคัญของการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้วยการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับเครือข่ายพัฒนาครูและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในงาน “วันครู” เป็นประจำทุกปี

๕) การส่งเสริมสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

๕.๑) การจัดกิจกรรม “ครูดีศรีสงขลา ๒ สู่เวทีการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างเสริมการตระหนักเห็นคุณค่าความสำคัญของตนเองในการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสร้างคุณภาพงานและคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ตรงเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเผยแพร่ขยายผลผลงานเด่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อยอดขยายผลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

๕.๒) การค้นหาครูดีศรีสงขลา ๒ ได้มาจากวงสนทนาของกิจกรรม “ศุภร์สันต์เสวนา” ที่มีการเสนอผลงานเด่นและเติมเต็มจนเกิดความสมบูรณ์นำสู่การลงมือปฏิบัติจริง และฝึกทักษะสมรรถนะของเจ้าของผลงานโดยการให้เป็นตัวแทนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าสู่เวทีการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. และเวทีอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๕.๓) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น การมอบรางวัลโรงเรียนที่มีผลการทดสอบ O-Net สูงกว่าระดับประเทศ ลำดับที่ ๑- ๑๐ ของเขตพื้นที่ รางวัลโรงเรียนที่มีผลการแข่งขันศิลปหัตถกรรมระดับชนะเลิศระดับชาติ รางวัลโรงเรียนต้นแบบ การคัดเลือกเพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานแก่บุคคลอื่น

๕.๔) กำกับ ติดตามให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. ด้านการดูแลรักษา และธำรงไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งทุกอัตรา เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และหรือมอบรางวัล ค่าตอบแทน เพื่อให้

บุคลากรได้มีความตระหนัก รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ และเต็มความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๓ แจกเวียน ประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์ และวิธีการ การขอกำหนดตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ต้องการ

๖.๔ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร อัตรว่าง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อผู้สนใจทราบ และประสงค์เข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเข้าสู่ตำแหน่ง ตามที่ตนเองต้องการ

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งกิจกรรม และผลงานของตนเอง หรือของสถานศึกษาเข้าประกวดชิงรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัลค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๖.๖ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ตลอดถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทราบ โดยการประชุมชี้แจง และแจ้งที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งแจ้งเวียนหนังสือให้ทราบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่กำหนด ด้วยความโปร่งใสและ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งกำกับติดตามให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ทุกคน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ