

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา 2567



โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์

โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นบริหารจัดการศึกษาแบบที่มีส่วนร่วมนักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร อยู่อย่างพอเพียง หลีกเลียงสิ่งเสพติด มีจิตอาสา นำพาสู่อาเซียน รักท้องถิ่น และสืบสานความเป็นไทย รักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

พันธกิจ

- 1.พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดการเตรียมความพร้อมที่หลากหลาย
- 2.พัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นไทย
- 4.นิเทศภายใน

เป้าหมาย

- 1.นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของตนเอง
- 2.ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 3.ครูและนักเรียนรักความเป็นไทย
- 4.ครูและนักเรียนได้รับการนิเทศภายในอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
- 5.ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทนำ

การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ค้ำจุนรักษาและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษา มีรูปแบบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างสมบูรณ์ จึงจำเป็นที่ต้องมีแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีหลักการและแนวคิด ขอบข่าย/ภารกิจ ดังนี้

หลักการและแนวคิด

- 1.ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 2.ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 3.ยึดหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 2.เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- 4.เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล

บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานบุคลากรมีดังต่อไปนี้

- 1.จัดโครงสร้าง การบริหารบุคลากรให้เป็นระบบ
- 2.กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
- 3.มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 4.ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและ เป็นไปตามเป้าหมาย

ขอบข่าย/ภารกิจบริหารงานบุคคล

- 1.การวางแผนอัตรากำลัง
- 2.การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4.การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น
- 6.การลาทุกประเภท
- 7.การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8.การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9.การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10.การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11.การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12.การออกจากราชการ
- 13.การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14.การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15.การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16.การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17.การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18.การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 19.การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 20.การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

ขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1.การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

-จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

-จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลัง

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคล เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่สถานศึกษากำหนด ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มี

อำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการ และลูกจ้างต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ทุก 6 เดือน

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์เหตุผลความจำเป็นในการย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5.การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

5.1 การเลื่อนเงินเดือนปกติ

1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ ๒ พิจารณา

4) แจ้งคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ให้เลื่อนเงินเดือน

5) ส่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1) เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 1) กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา
- 2) พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด
- 3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 1) ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน
- 2) กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะในตำแหน่งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี
- 3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน
- 4) พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- 5) รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามกฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์หัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์หัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20.การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้
ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมี
ประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ชื่อโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและสร้างขวัญกำลังใจ

สนองนโยบาย ☐ ร.ร. ☐ สพป. ☒ สพฐ. ข้อที่๕	การยกระดับคุณภาพการศึกษา
สนองนโยบาย ☐ ร.ร. ☒ สพป. ☐ สพฐ. ข้อที่๓	จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
สนองกลยุทธ์ ☒ ร.ร. ☐ สพป. ☐ สพฐ. ข้อที่๔	พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
สนองมาตรฐาน ☐ ร.ร. ☐ สมศ. ☒ มพฐ.ที่๒	กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ	งานบุคลากร
แหล่งงบประมาณ	เงินอุดหนุนรายหัวประถม
ระยะเวลาดำเนินการ	1 พฤษภาคม 2567 – 31 มีนาคม 2568
ผู้รับผิดชอบ	นางสัณญา พรหมรักษา

1. หลักการและเหตุผล

ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญตัวหนึ่งในการขับเคลื่อนให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคีไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การจัดการอบรมนี้อาจเป็นการจัดการอบรมให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา โดยวิทยากรภายในเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เฉพาะทาง อีกทั้ง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม หรือศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ จากสถาบันหรือองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชนตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนให้เก่ง ดี มีสุข ซึ่งสอดคล้องกับพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่การปฏิบัติงานจะสำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความพร้อมด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนต้องมีขวัญและกำลังใจที่ได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน และจากฝ่ายบริหารการจัดการศึกษา ที่จะส่งผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพประสพผลสำเร็จตามแนวนโยบายของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

2.วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้สอนตระหนักในปัญหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เป็นผู้มี

ความรู้ใหม่อยู่เสมอ

2. เพื่อให้ครูปฏิรูปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากการเป็นผู้บอกผู้ให้มา เป็นผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลาไม่อยู่นิ่ง

4. เพื่อมุ่งหวังให้ครูและบุคลากรเป็นผู้รอบรู้และเปิดทัศนะที่กว้างไกล

5. เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้มาสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพ

6. เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดความภาคภูมิใจกับผลของงานที่

ประสบความสำเร็จอันจะนำไปสู่การสร้างสรรค์ชิ้นงานที่มีคุณภาพต่อไปในภายภาคหน้า ประกอบกับการได้สร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล

7. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

1) ครูและบุคลากรร้อยละ 100 ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

2) ครูและบุคลากรร้อยละ 100 นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ

3) ครูและบุคลากรร้อยละ 85 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดความภาคภูมิใจกับผลของงานที่ประสบความสำเร็จพร้อมกับการพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพ

3.2 เชิงคุณภาพ

1) คณะครูและบุคลากร นำความรู้ ความเข้าใจในการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2) คณะครูและบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

6.ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน		
ขั้น ACTION	10 เม.ย.2568	นางสัณญา พรหมรักษา
7. ปรับปรุงแก้ไข รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		
8. รายงานผลการดำเนินโครงการ / พัฒนางานต่อไป		

5. งบประมาณ

5.1 เงินอุดหนุนรายหัวก่อนประณม12,500.00.....บาท

5.2 เงินอุดหนุนรายหัวประณม48,050.00.....บาท

รวมทั้งสิ้น52,700.00.....บาท

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ (ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

ที่	ประมาณการค่าใช้จ่าย	งบดำเนินงาน			
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวมทั้งสิ้น
1	กระบวนการ PLC(อย่างน้อยปีละ 50 ชม) - ค่าวัสดุอุปกรณ์	-	-	1,000	1,000
2.	การใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	-	-	-	-
3	การเข้ารับการประชุม/อบรม/สัมมนา	-	23,700	-	23,700
4	สานสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร	-	-	2,500	2,500
5	ศึกษาดูงาน/แหล่งเรียนรู้		-		24,500
	6.1 ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ		12,000		12,000
	6.2 ค่าอาหารกลางวัน/อาหารเย็น				

3.2 ค่าอาหารกลางวัน (25 คน x 200 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน)		10,000		10,000
3.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (25 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน)		2,500		2,500
รวม	3,600	48,200	4,500	52,700

6.การวัดและประเมินผล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เครื่องมือ
เชิงปริมาณ		
1.จำนวนครูและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง	ร้อยละ 90	แบบสำรวจ
2.จำนวนครูและบุคลากร นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ	ร้อยละ 90	แบบสำรวจ
เชิงคุณภาพ		
1.จำนวนครูนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	ร้อยละ 90	แบบสำรวจ
2.จำนวนครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดความภาคภูมิใจกับผลของงาน	ร้อยละ 90	แบบสอบถาม

7.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ครูทุกคนมีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยนำความรู้จากการอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน
- 2.บุคลากรเกิดความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข
3. ผู้บริหารและบุคลากร เกิดความรู้สึที่ดีต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี



ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวสัญญา พรหมรักษา)

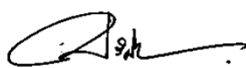
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ



ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวสัญญา พรหมรักษา)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคคล



ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวปรีศนา ป้องปิ่น)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี

