



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนอัมพางวิทยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ฝ่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายงาน

1. ลงทะเบียนรับหนังสือราชการ เอกสารต่าง ๆ และจัดระบบเอกสารของฝ่ายบริหารงานบุคคล
2. ดำเนินการงานธุรการฝ่ายบริหารงานบุคคล
3. จัดทำและรวบรวมแผนปฏิบัติการประจำปีและการใช้จ่ายงบประมาณของฝ่ายบริหารงานบุคคล
4. ประสานงานในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
5. นำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาฝ่ายบริหารงานบุคคล
6. ประสานและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศภายในฝ่ายบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการบริการและประชาสัมพันธ์
7. ดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในสำนักงานและให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้ที่มาใช้บริการ

งานวางแผน สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

ขอบข่ายงาน

1. วิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. จัดทำบัญชี ควบคุมการกำหนดอัตรากำลังของโรงเรียนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่พิเศษที่โรงเรียนมอบหมาย
3. ประสานงานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการของกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
4. ประสานจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด กับหน่วยงานต้นสังกัด
5. จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอต่อฝ่ายบริหาร
6. รวบรวมข้อมูลการจ้างครูและเจ้าหน้าที่จากทุกฝ่าย เพื่อจัดทำโครงการจัดจ้างบุคลากรขาดแคลน
7. ประสานงานในการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย
8. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังของสถานศึกษา
9. จัดทำเอกสารบรรจุแต่งตั้งตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียน
10. จัดทำเอกสารคำสั่งจ้างและคำสั่งเลิกจ้าง สัญญาจ้าง จัดทำทะเบียนคุมสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ภายใต้เงินงบประมาณทุกประเภท

หลักเกณฑ์การบริหาร งานวางแผน สรรหา บรรจุแต่งตั้ง

1. การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังคน

- วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
- จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
- นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

- ให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

- สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ การขอตำแหน่ง
- ประเมินเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

- ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนดและวิธีการของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

- กรณี การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
- กรณี การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- เสนอคำร้องขอย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- กรณีรับย้าย ให้รายงานการบรรจุแต่งตั้ง รับย้าย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. มีแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. สถานศึกษาสามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. สถานศึกษามีมาตรฐานด้านบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น
4. มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะตามกฎหมาย
6. ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ
3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546
4. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
5. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

งานพัฒนาบุคลากร มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ขอบข่ายงาน

1. จัดทำแผนหรือโครงการสำหรับงานพัฒนาบุคลากร
2. วางแผนและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการจัดปฐมนิเทศ การแนะนำบุคลากร การจัดงานต้อนรับ ส่งบุคลากร
3. วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกงานเฉพาะตำแหน่ง การศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ประสานงานในการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. จัดวางแผนด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
6. จัดโครงการพัฒนาความก้าวหน้าให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ส่งเสริมการเปลี่ยนตำแหน่งสายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น
7. วิเคราะห์สภาพงานพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
8. จัดระบบและวางแผนในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแบบแผนของทางราชการและโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน
9. ประสานงานกำดเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน ภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน
10. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ
11. การส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ โดยการจัดทำเกียรติบัตรยกย่อง ชมเชยในโอกาสต่าง ๆ
12. ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยจัดทำคำขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
13. ส่งเสริมคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

14. การสรุปรายงานผลและการนำผลไปวางแผนพัฒนา รายงานผลงานประจำปีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

หลักเกณฑ์การบริหารงานพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานวิชาชีพ

1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่
 - 1.1 ผู้บริหาร ปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 1.2 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน
 - 1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม ต่อเนื่อง
2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - 2.1 ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
 - 2.4 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและรายงานผล
3. การพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและรายงานผล
 - 3.4 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.6 รับคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 - 3.7 ดำเนินการให้มีการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 3.8 นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

3.9 ผู้มีอำนาจตามกฎหมายมีคำสั่งการปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

3.10 เสนอแนะการพัฒนาแก่หน่วยงานตามความเหมาะสม

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปรับปรุง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามกฎหมาย

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ระเบียบการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง

งานเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน

ขอบข่ายงาน

1. จัดทำแผนงานและโครงการงานเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการกระทำผิดทางวินัย
3. การดำเนินการความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราว
4. ติดตาม รวบรวมข้อมูล สรุป และประเมินผลการปฏิบัติงาน รายงานผลงานประจำปี
5. การดำเนินงานทางวินัย และการลงโทษ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำคำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำรายงานการลงโทษทางวินัยไปยังหน่วยเหนือ
6. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ โดยรับเรื่องอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมาย ว่าด้วยวินัยและการลงโทษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. จัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเห็นของคณะกรรมการ
8. จัดทำทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เลื่อนเงินเดือน ตาม จ.18
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการจัดทำแบบประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. สรุป รายงานผล และการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและการเลื่อนเงินเดือน
11. การประเมินผลงานตามหัวข้อโดยการจัดทำแบบประเมินด้านวินัย
12. การสรุปรายงานผลและการนำผลไปวางแผนพัฒนา รายงานผลงานประจำปีด้านการดำเนินการทางวินัย
13. จัดทำสรุปรายงานการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

หลักเกณฑ์การบริหาร งานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีปกติและกรณีพิเศษ

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ
- 1.3 รายงาน การสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถให้บริการด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546
2. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2561
3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการ พ.ศ.2562
4. ประกาศ สพฐ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2562

งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ขอบข่ายงาน

1. วางแผนการจัดทำแฟ้มประวัติของข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ อย่างเป็นระบบ ทันสมัย สะดวกต่อการสืบค้น มีคุณภาพได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. ดำเนินการจัดทำแฟ้มประวัติของข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ รวมทั้งดูแลเรื่องข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มวุฒิ การศึกษา การลา การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา การเลื่อนตำแหน่ง การปรับวิทยฐานะ อันดับเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สมบูรณ์ ครบถ้วน
3. จัดทำรายงานประวัติข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น เลขบัตรประจำตัวประชาชน เลขที่ตำแหน่ง วิทยฐานะ อันดับเงินเดือน วัน/เดือน/ปีเกิด วัน/เดือน/ปีที่รับราชการ และวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก ให้สมบูรณ์ ครบถ้วน เปรียบเทียบรายการประวัติข้อมูลครู นำเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. จัดทำสมุดลงเวลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนวณวัน เวลา การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน
5. ศึกษาข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดทำและรวบรวมแบบรายงานการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. จัดทำละรวบรวบแบบรายงานการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก
7. รวบรวมและสรุปข้อมูลประวัติการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในแต่ละปีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
8. จัดทำสรุปการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มนำเสนอต่อผู้บริหารรับทราบ

หลักเกณฑ์การบริหาร งานทะเบียนประวัติและงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1. งานทะเบียนประวัติ
 - สถานศึกษารวบรวมสำเนาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ
2. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 2.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 2.2 ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลสำเร็จที่คาดหวัง

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่สูงขึ้น
2. มีข้อมูล สารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. คู่มือปฏิบัติในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ
2. หลักเกณฑ์การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ
3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และส่วนราชการกำหนด เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานการให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
2. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสถานศึกษาและทำบันทึกข้อความแจ้งเวียน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน
3. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

หลักเกณฑ์การให้ทุน ให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๙

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน
ในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง
ให้ทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติให้ยกเลิกความในข้อ ๑.๓ ของหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง
ตามหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๑.๓ คุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นต้องเป็นคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ เป็นคุณวุฒิในสาขาวิชาเดียวกันกับคุณวุฒิระดับปริญญาตรี และหรือ
ระดับปริญญาโทที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง หรือ

๑.๓.๒ เป็นคุณวุฒิที่ตรงกับสาขาวิชา หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผู้นั้นได้ทำการสอน
หรือเคยทำการสอน หรือ

๑.๓.๓ เป็นคุณวุฒิที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้
ตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

การดำเนินการตามข้อ ๑.๓ ให้ใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ได้รับอนุมัติหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อตามระเบียบของทางราชการ หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ได้รายงานการศึกษาโดยไม่ใช้เวลาราชการตามระเบียบของทางราชการ หรือได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น
ตามที่ ก.ค.ศ. รับรอง ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร พินะสา)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙



ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๓

สำนักงาน ก.ค.ศ.
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา

เรียน ปลัดกระทรวง เลขาธิการ ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนมาก ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว ๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งแนวปฏิบัติในการขออนุมัติและแนวทางการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานวิจัย ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมอบ กศจ. (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาตามแนวปฏิบัติดังกล่าวและให้รายงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ตามนัยข้อ ๘ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อมากฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยข้อ ๑๑ กำหนดให้ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาอนุมัติให้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาและคุณสมบัติที่ลาไปศึกษา ต้องเป็นคุณสมบัติที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนไปศึกษา สำหรับคุณสมบัติต่างประเทศ ก.ค.ศ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติการรับรองคุณสมบัติเป็นการเฉพาะราย โดยมีผลการรับรองคุณสมบัติไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ ซึ่งพิจารณาตามข้อ ๑๔ วรรคสอง ที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายด้วย นั้น

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติมอบ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ดังนี้

๑. พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณสมบัติขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามนัยข้อ ๑๑ ของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓

๒. พิจารณา ...

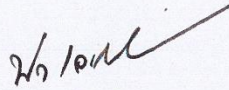
๒. พิจารณานุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษาต่างประเทศตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามนัยข้อ ๑๑ และข้อ ๑๙ วรรคสองของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ และเมื่อสำเร็จการศึกษาต้องได้รับการรับรองคุณวุฒิตามแนวปฏิบัติการรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔

สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ของกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ต้องไม่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นวันที่กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ์)

ศึกษานิเทศก์ภาค สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 รักษาการแทน

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๓๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๓๒๒๙

สามารถดูหลักเกณฑ์เพิ่มเติมได้จาก

http://www.secondarytak.go.th/?page_id=5033

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ความก้าวหน้าและการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน
ของโรงเรียนอัมพวงวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (รอบ 6 เดือน)

โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน (Human Resource Planning)

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (Recruitment)

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากรดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - พ.ศ. 2580)

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารทั่วไปและบุคลากรดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้าราชการครูผู้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสถานศึกษาและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - พ.ศ. 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร ดำเนินการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพของตนเองเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในสายงานอย่างเหมาะสม

5. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยดำเนินงานร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 โดยให้ความร่วมมือในการทำงานประสานการดำเนินงานในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่างๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนอัมผางวิทยาคม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ อัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทุกตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.และส่วนราชการกำหนด เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและนำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานการให้รางวัลใจ การให้ออกจากราชการและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ

7. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โรงเรียนอัมผางวิทยาคมมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้จัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของโรงเรียนจำนวน 1 โครงการ ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้

โครงการ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล งบประมาณ 25,000 บาท รายละเอียดกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมที่ 2 การจัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (DPA)

กิจกรรมที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

กิจกรรมที่ 4 การประเมินวิทยฐานะ

กิจกรรมที่ 5 การย้ายครู/ผู้บริหาร

ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล 7 ด้าน
รายงานความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณ รอบ 6 เดือน
(1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)

ที่	นโยบาย	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน /ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	1. การสำรวจสภาพข้อมูลอัตรากำลัง ข้าราชการครู ปี 2567 (รอบ 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67) 2. โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม มีแผนอัตรากำลัง 1 ปี ที่สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางประกอบการบริหารอัตรากำลังของสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการและตามมาตรฐานวิชาเอกที่ควรมีในสถานศึกษาตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ.กำหนด 3. สถานศึกษามีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และมีครูตามมาตรฐานวิชาเอกสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ปัญหา อุปสรรค เนื่องจากโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทำให้มีการโยกย้ายอยู่เป็นประจำทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	1. การคัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 3 ราย 2. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 2 ราย	- ประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองการย้ายฯ จำนวนเงิน 1,500 บาท

ที่	นโยบาย	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน /ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
		3. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานราชการ จำนวน 1 ราย 4. การย้ายข้าราชการครูไปดำรงตำแหน่งในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น จำนวน 3 ราย 5. การย้ายข้าราชการครูไปดำรงตำแหน่งภายในเขตพื้นที่เดียวกัน จำนวน 5 ราย 6. รับย้ายข้าราชการครูมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา จำนวน 2 ราย ปัญหา อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ไม่มี	
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	โรงเรียนอัมผางวิทยาคม ได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะสั้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะสูง โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนา เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ดังนี้ 1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างสื่อการสอน (ร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) 2. อบรมภาษาอังกฤษสำหรับครู (ร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ) ปัญหา อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ไม่มี	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้ 1.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างสื่อการสอน งบประมาณ 30,000 บาท 2. อบรมภาษาอังกฤษสำหรับครู งบประมาณ 25,000 บาท

ที่	นโยบาย	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน /ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
4	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	โรงเรียนอัมพวงวิทยาคมดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำตำแหน่งในสายอาชีพของตนเองเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม ผลการดำเนินงาน ดังนี้ - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ยื่นเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งและสายงานของตนเอง ทั้งนี้ตามกรอบอัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้ ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 รายและวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 5 ราย ปัญหา อุปสรรค 1. รอบของการประเมินไม่สอดคล้องกันระหว่างปีงบประมาณกับปีการศึกษา เนื่องจากการทำข้อตกลงในการพัฒนางานจัดทำตามปีงบประมาณ ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. - 30 ก.ย.ของปีถัดไป ในขณะที่การวางแผนการจัดการเรียนการสอนมีการเปิดภาคการศึกษา 16 พ.ค. - 30 เม.ย. ของปีถัดไป 2. กรรมการประเมินผลงานมีไม่เพียงพอกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ข้อเสนอแนะ 1. ควรปรับรอบการประเมินจากปีงบประมาณให้สอดคล้องกับปีการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน 2. ควรเพิ่มกรรมการประเมินผลงานให้เพียงพอกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบาย	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน /ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
5	ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 โดยให้ความร่วมมือในการทำงานการประสานการดำเนินงานในด้านบริหารงานบุคคล ข้อมูลต่าง ๆ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลการดำเนินงาน ดังนี้ - บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 3 ราย - บรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 ราย ปัญหา อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
6	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. บุคลากรในทุกสายงานทุกตำแหน่งและทุกระดับของโรงเรียนอัมพวงวิทยาคมมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา “การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2565) และครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) 2. บุคลากรในทุกตำแหน่งและทุกระดับของโรงเรียน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณา	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้ 1. ประชุมคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ 2 (ตุลาคม 2565) จำนวนเงิน 1,000 บาท 2. ประชุมคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ 1 (

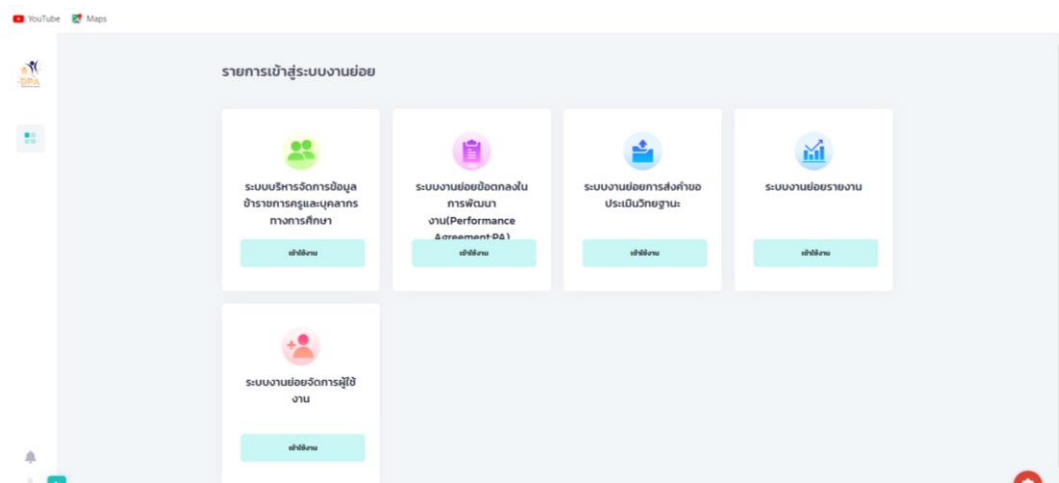
		ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการ	เมษายน 2566) จำนวนเงิน 1,000 บาท
ที่	นโยบาย	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน /ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
		พิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล อย่างสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายละเอียด ดังนี้ - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2565) และครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) - ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ ลูกจ้างเพื่อประกอบการต่อสัญญาจ้าง ปัญหา อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ไม่มี	
7	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	โรงเรียนอัมพวงวิทยาคม ได้ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยโดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ 1. บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติตามแบบแผนขององค์กรจนเป็นกิจนิสัย และกิจวัตรประจำวัน 2. บุคลากรในโรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปัญหา อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ

ภาพกิจกรรมต่างๆ

กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



กิจกรรมที่ 2 การจัดทำระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (DPA)



กิจกรรมที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน



กิจกรรมที่ 4 การประเมินวิทยฐานะ



กิจกรรมที่ 5 การย้ายครู/ผู้บริหาร

