



โรงเรียนวัดเทพกระษัตรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คู่มือการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล



คำนำ

คู่มือการบริหารงานด้านบุคคลเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อบ่งชี้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล แนวทางการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติงาน ของฝ่ายบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการค้นคว้าและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ให้มี ประสิทธิภาพ และบังเกิดผลดีต่อสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณครูทุกท่านจะได้ใช้คู่มือ เล่มนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานและพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์และขอขอบคุณบุคลากร ที่ อนุเคราะห์ให้คู่มือการบริหารงานด้านบุคคลสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

โรงเรียนวัดเทพกระษัตรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บริบททั่วไปของโรงเรียนวัดเทพกระษัตรี	๑
โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล	๑๐
งานอัตรากำลัง	๑๑
การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	๑๒
การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๔
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน , ค่าจ้าง	๑๔
การลาทุกประเภท	๑๕
การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๖
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑๘
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	๑๙

บริบททั่วไปของโรงเรียนวัดเทพกระษัตรี

โรงเรียนวัดเทพกระษัตรีเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ ๒ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๔๘๔ คน มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒๑ คน ผู้ปกครองมีความต้องการและมีความคาดหวังว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนวัดเทพกระษัตรี บุตรหลานของตนจะเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

โรงเรียนมีความตระหนักและได้มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยได้ระดมความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินการจัดการศึกษา มีความเห็นที่สรุปได้ ว่าต้องเร่งพัฒนาองค์กรในทุกด้าน เพื่อการจัดการเรียนการสอนสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนวัดเทพกระษัตรีเพื่อให้สู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น มีแนวคิดหลักโดยการ พัฒนาสถานศึกษาเชิงระบบ ซึ่งการพัฒนาเชิงระบบสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาวัดเทพกระษัตรี เพื่อให้สู่เป้าหมายที่ต้องการได้ จึงได้กำหนดการดำเนินงานระบบคุณภาพของสถานศึกษาเป็น ๕ ระบบคือ

๑. ระบบการจัดการเรียนรู้
๒. ระบบช่วยเหลือดูแลเด็ก
๓. ระบบกิจกรรมนักเรียน
๔. ระบบพัฒนาบุคลากร
๕. ระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบสนับสนุน

นอกจากนี้โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้ได้ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ คือเป็นผู้ ที่มี ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World class standard) และมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังนี้

๑. เป็นเลิศทางวิชาการ
๒. สื่อสารสองภาษา

๓. ล้ำหน้าทางความคิด

๔. ผลงานอย่างสร้างสรรค์

๕. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

อนึ่ง ในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนมีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเกิดผลตามที่พึงประสงค์ โรงเรียนต้องมีการปรับกระบวนการ ทศนทางการศึกษา การปรับปรุงการเรียนรู้ และการปรับโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการเทียบเคียง มาตรฐานสากล โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. การกำหนดสิ่งที่ต้องการปฏิบัติและพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (Goal Setting)

๒. การค้นหา (Search) ความเป็นเลิศในสิ่งที่ต้องการศึกษา และค้นหาเพื่อตอบคำถามว่า โรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศได้ทำอะไรดีในสิ่งที่เราต้องการปรับปรุง

๓. การวิเคราะห์ตนเอง (Self – Study) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองโดยใช้วิธีการทำ SWOT Analysis

๔. การรวบรวมข้อมูล (Collect) เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศว่า ได้ทำสิ่งนั้น อย่างไร

๕. การวิเคราะห์ (Gap Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศกับการปฏิบัติงานของตนเอง และหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างของสิ่งที่ต้องการพัฒนา

๖. การตรวจสอบ (Check) ตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อปรับทิศทาง หาข้อเสนอการปรับปรุงโรงเรียน

ปรัชญา

ปัญญา ประสพธรรม (คนย่อมประสพธรรมด้วยปัญญา)

วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดเทพกระษัตรีมุ่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ควบคู่คุณธรรม พร้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ในศตวรรษที่ ๒๑
๓. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
๔. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
๕. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. พัฒนาระบบบริหารให้ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

อัตลักษณ์

ไหว้สวยพูดเพราะ

เป้าประสงค์(Goal)

๑. คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่อิงตามวิถีหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาอ่านเขียนและใช้ภาษาสื่อสารในชีวิตประจำวันได้
๓. ผู้เรียนเห็นคุณค่าชื่นชมได้ร่วมสืบทอดภูมิปัญญาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๔. ผู้เรียนมีความรู้ตามหลักสูตรมีทักษะในการทำงานและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๖. ผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่สมบูรณ์
๗. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานมีจรรยาบรรณจริยธรรมและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. โรงเรียนมีการศึกษาอย่างเป็นระบบมีการบริหารอย่างมีมาตรฐานมีระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ
๙. โรงเรียนผู้ปกครองชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- ๑๐ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน

โรงเรียนวัดเทพกระษัตรี กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าประสงค์หลัก ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกมุ่งสู่สากล และเสริมสร้างศักยภาพความเป็นพลโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการสนับสนุนการจัดการศึกษา สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพด้านคุณลักษณะการเป็นพลโลก (World Citizen) ของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างภาคี เครือข่าย โรงเรียน ผู้ปกครอง ครู นักเรียน ทั้งภายในและต่างประเทศ สู่ระบบ TQA ด้วยระบบคุณภาพ ความสำเร็จ (Success)

ผู้เรียน : ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันหมายถึง เป็นคนเก่ง สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความเป็นเลิศทางวิชาการ รักการอ่านและการค้นคว้า เป็นคนดีมีคุณธรรม มีทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข ตามแนววิถีพุทธ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถ สืบสานวัฒนธรรมไทยได้อย่างถูกต้อง ภายใต้บริบทของสังคมโลกใหม่ มีศักยภาพและความสามารถระดับสูงใน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้และนำเสนอผลงานอย่างสร้างสรรค์

ครู : ครูมีการพัฒนากระบวนการทศน์ใหม่ในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มี ทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อนวัตกรรม มีการวัดและประเมินผล และสร้างเกณฑ์ประเมินผลอย่างหลากหลายและนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหาร : ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานในเชิงรุกเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียน : โรงเรียน มีเอกลักษณ์เด่นชัด เป็นโรงเรียนโครงการระบบดูแลช่วยเหลือ โครงการสถานศึกษาปลอดภัย โครงการ อย.น้อย

ผู้ปกครองและชุมชน : ศรัทธา เชื่อมั่นในคุณภาพให้การยอมรับ มีความรู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

๑. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. ใฝ่เรียนรู้
๕. อยู่อย่างพอเพียง
๖. มุ่งมั่นในการทำงาน
๗. รักความเป็นไทย
๘. มีจิตสาธารณะ
๙. ใฝ่บุญ

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

๑. ความสามารถในการสื่อสาร
๒. ความสามารถในการคิด
๓. ความสามารถในการแก้ปัญหา
๔. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
๕. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

จุดเน้น โรงเรียนวัดเทพกระษัตรีดำเนินงานตามจุดเน้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ ดังนี้

จุดเน้นด้านผู้เรียน

๑. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่ สมดุล
เหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข
- ๑.๒ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O- NET)
กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓

๑.๓ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้าน คำนวณ และ ด้านการใช้เหตุผล ที่เหมาะสม

๑.๔ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว และ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

๑.๕ นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร อย่าง สร้างสรรค์ อย่างน้อย ๒ ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือใน การเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย

๒. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่ เหมาะสม

๒.๑ นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

๓. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเต็มศักยภาพด้วยรูปแบบที่ เหมาะสม

๓.๑ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

๓.๒ เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและ ช่วยเหลือ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

จุดเน้นด้านครูและผู้บริหารสถานศึกษา

๑. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑ ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัด ประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็น รายบุคคล

๑.๒ ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่าง เหมาะสม

๑.๓ ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งโรงเรียน

๑.๔ ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิด ชุมชน แห่งการเรียนรู้

๑.๕ ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

- ๑.๖ ครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ
๒. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล
๓. ครูและผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๔. องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

๑. สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

๑.๑ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ โดยสถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำแผนพัฒนาเป็นรายห้องเรียน

๑.๒ สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยใช้มาตรฐานสถานศึกษา

๑.๓ สถานศึกษาพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง

๑.๔ สถานศึกษาเชิญเกียรติห้องเรียนและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

๒. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒.๑ สถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒.๒ สถานศึกษาส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำอธิบายของมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพของผู้เรียน

หมายถึง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา และพัฒนาการในด้านการอ่าน คณิตวิเคราะห์และเขียน สมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

หมายถึง การดำเนินการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และท้องถิ่น ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคลสร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ และประเมินผล ความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของมาตรฐานมี ๕ ระดับ

ระดับ ๕ ยอดเยี่ยม

ระดับ ๔ ดีเลิศ

ระดับ ๓ ดี

ระดับ ๒ ปานกลาง

ระดับ ๑ กำลังพัฒนา

คำอธิบายและระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนวัดเทพกระษัตรี

โรงเรียนวัดเทพกระษัตรี ได้จัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานอื่น ๆ ที่สถานศึกษาเกี่ยวข้องอีก เช่น โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนคุณธรรม ฯลฯ และความต้องการของสังคม ชุมชน และบริบทของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น ๓ มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพของผู้เรียน ๑๒ ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ ๖ ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ๖ ตัวบ่งชี้

มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนวัดเทพกระษัตรีมีรวมทั้งสิ้น ๓ มาตรฐาน ๒๔ ตัวบ่งชี้ ในแต่ละมาตรฐานและตัว บ่งชี้ได้กำหนดคำอธิบาย ประเด็นการพิจารณา ระดับคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลและ เกณฑ์การสรุประดับคุณภาพ การกำหนดระดับคุณภาพของแต่ละตัวบ่งชี้ นั้น ได้กำหนดระดับคุณภาพออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คุณภาพระดับ ๑ หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับกำลังพัฒนา มีการดำเนินการแต่ดำเนินการได้ไม่ ดีเท่าที่ควร ต้องทบทวนการดำเนินงาน และหาจุดบกพร่องสำหรับแก้ไขปรับปรุง

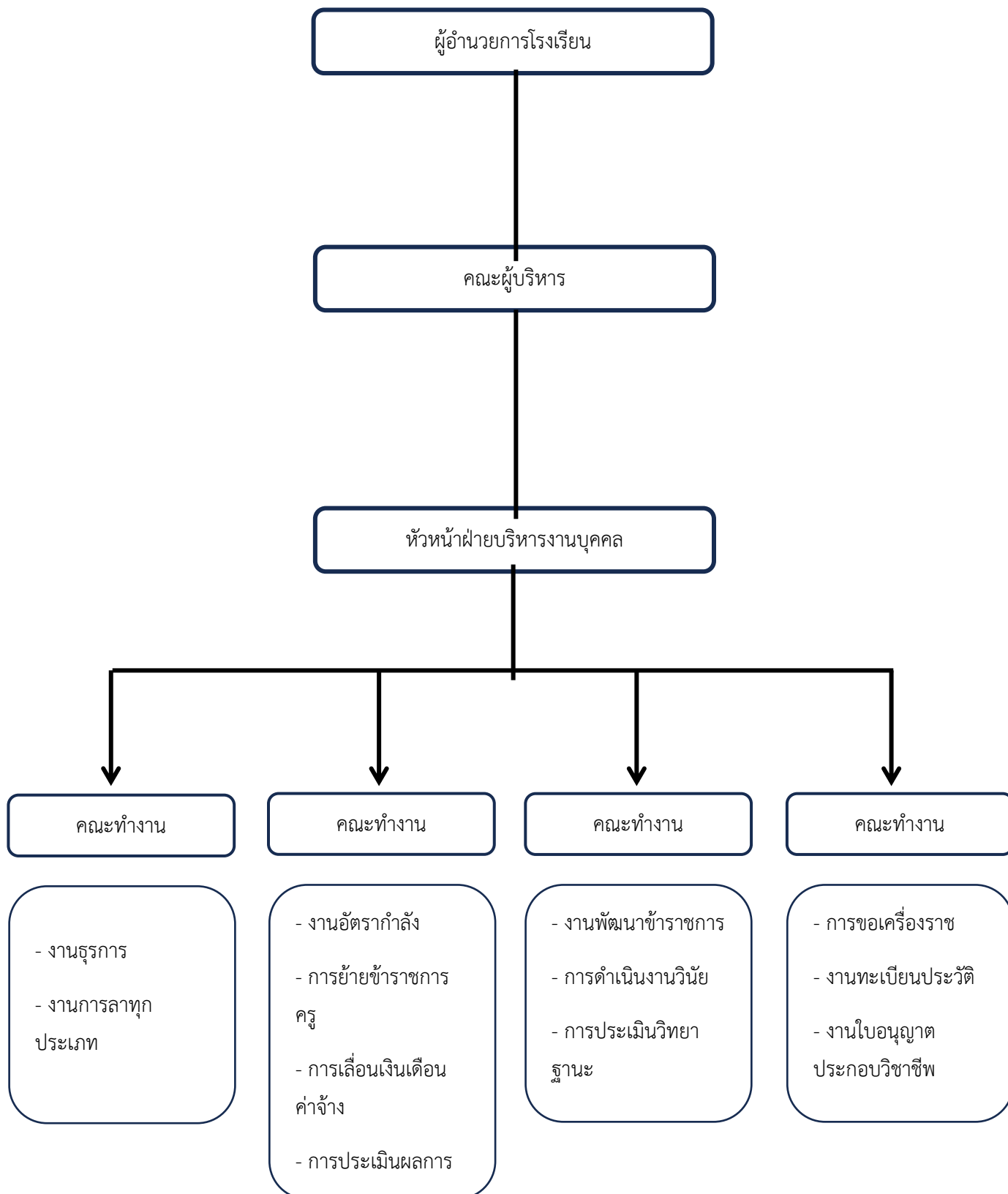
คุณภาพระดับ ๒ หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง หากเป็นด้านผู้เรียนจะสามารถทำได้โดยต้องมีผู้ชี้แนะ กำกับ ควบคุม

คุณภาพระดับ ๓ หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ที่ผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุตามเกณฑ์

คุณภาพระดับ ๔ หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเลิศ ผลที่เกิดขึ้นที่ขยายผลในวงกว้างออกไปใน เครือข่ายหรือระดับกลุ่ม

คุณภาพระดับ ๕ หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับยอดเยี่ยม ผลที่เกิดขึ้นมีถึงความโดดเด่นของเรื่องนั้น ๆ ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล



๑. งานอัตรากำลัง

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

๑. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
๓. นำแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. นำแผนอัตรากำลังส่งสำนักงานเขต ฯ เพื่อดำเนินการเสนอขอผู้มีอำนาจอนุมัติ (อ. ก.ค.ศ.)

๑.๒ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

๑. สพท.แจ้งจัดสรรอัตรากำลังให้เขตพื้นที่การศึกษา
๒. สพท.ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังและจัดสรรให้สถานศึกษา นำเสนอ (อ.ก.ค.ศ.)
๓. (อ.ก.ค.ศ.)พิจารณาอนุมัติและแจ้งไปยังสถานศึกษา
๔. สถานศึกษารับทราบและบันทึกข้อมูลอัตรากำลังในระบบ

๑.๓ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ๑.๑ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาวินิจฉัยดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการรับย้ายหรือรับโอน หรือการคัดเลือกหรือการสอบแข่งขัน ตามแนวทางที่ อ.ค.ศ.กำหนด
- ๑.๒ อ.ก.ค.ศ. ดำเนินการสรรหา และส่งบรรจุแต่งตั้ง ส่งตัวให้สถานศึกษา
- ๑.๓ ผู้อำนวยการสถานศึกษารับการรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศ

มอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ

๑.๔ กรณีบรรจุใหม่ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง

คณะกรรมการ ดำเนินการประเมินอย่างเข้มข้นเป็นระยะเวลา ๒ ปี (ประเมินรวม ๔ ครั้ง) เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์ รายงาน สพฐ.เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาแต่งตั้งเป็นครู คศ.๑

๒. กรณีลูกจ้างชั่วคราว

- ๒.๑ สำรวจอัตรากำลัง ความจำเป็น และงบประมาณในการจ้าง
- ๒.๒ นำข้อมูลจากการสำรวจ เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน

๒.๓ เสนอข้อมูลการขอจ้างพร้อมแบบรายงานการประชุมคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุญาต

๒.๔ ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด
๓. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะ กรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

๒. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารบุคคล ที่จะเข้ามา ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๖ บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะ ในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติงาน

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สถานศึกษา จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้อำนวยการ สถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุม ดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการแล เลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักเกณฑ์การมีส่วนร่วม

๓. ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก ๖ เดือน ในระยะเวลา

๒ ปี รวม ๔ ครั้ง

๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับรายงานผลการประเมินแต่ละครั้งให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าควร
ก็อาจให้คณะกรรมการไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.
กำหนด ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน ๕ วัน ทำการนับตั้งแต่วันที่
ได้รับรายงาน แล้วแจ้ง ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

๔.๒ กรณีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็น
เช่นเดียวกับคณะกรรมการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่
ได้รับรายงาน แล้ว แจ้งผู้นั้นทราบโดยเร็ว

๔.๓ กรณีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อม และ
พัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านประเมินทุกครั้งจนจบ ๒ ปีแล้ว และเห็นควร ให้ผู้นั้นรับราชการ
ต่อไป ให้ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติและแต่งตั้งผู้นั้นให้
ดำรงตำแหน่งครูต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๓ ๕๖
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การ ปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ๐๒๐๖.๒/ว๑ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑ เรื่อง การปรับ อัตรา
เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/๔๔๐ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ เรื่อง การ แต่งตั้งครู
ผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู

๓. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิด

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ โอกาสไปดำรงตำแหน่งเดิมใน สถานศึกษาอื่น ผู้มีหน้าที่ต้องศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ให้ถูกต้องชัดเจน และดำเนินการตามกรอบเวลาที่ สพฐ. กำหนด โดยยึด หลักความถูกต้องยุติธรรม และเกิดผลดีต่อทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

๑. ศธจ. ประกาศ เรื่อง การยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี (กรณีพิเศษไม่ต้องรอประกาศฯ)
๒. ครูเขียนคำร้องขอย้าย ปี ละ ๒ ครั้ง รอบแรกมกราคม รอบสอง กรกฎาคม (หรือระยะเวลาตามประกาศ)
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้าย
๔. เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วรวบรวมเอกสารส่ง สพท.
๕. สพท. ดำเนินการตามระเบียบการย้ายฯ
๖. ออกคศ. ที่รับย้ายพิจารณา
๗. ผู้มีอำนาจออกคำสั่งย้าย
๘. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งผู้ย้ายทราบ ให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่
๙. ทำหนังสือส่งตัวครูผู้ย้าย
 - ๙.๑ กรณีภายในเขตเดียวกันส่งโรงเรียนรับย้าย
 - ๙.๒ กรณีต่างเขต ส่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย

๔. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

แนวคิด

การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ผู้มีหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติโดยศึกษาระเบียบ แนว ปฏิบัติให้ชัดเจน ดำเนินการอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและ บุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

๑. ให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู , ลูกจ้างประจำ ในสังกัด โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน และสรุปคะแนนผลการประเมินในแบบเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ให้ สพท. ส่วนแบบประเมินให้โรงเรียนเก็บไว้เป็นหลักฐานในการขอตรวจสอบ
๒. ให้โรงเรียนเสนอขอเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน
๓. โรงเรียนจะพิจารณาให้ข้าราชการครูฯ เลื่อนได้ไม่เกินเม็ดเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพท. โดย พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามจำนวนข้าราชการครูที่มีตัวอยู่จริง
๔. โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำ และพิจารณาเลื่อน ๑ ขั้น หรือ ๐.๕ ขั้น และส่งผลการพิจารณานำเสนอไป สพท. พร้อมแบบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. กรณีที่โรงเรียนใดพิจารณาไม่ให้ข้าราชการครู/ลูกจ้างประจำเลื่อนขั้น ให้โรงเรียนชี้แจงเหตุผล ในรายงานการประชุมในแต่ละรายบุคคลให้ละเอียดชัดเจนพร้อมทั้งระบุคะแนนประเมินด้วย
๖. ข้าราชการครูบรรจุใหม่ ที่มีเวลารับราชการไม่ถึง ๔ เดือน แต่ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน ๑๕ วันต้องเป็น
๗. ผู้ที่มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่นเท่านั้น (ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๙๐ -๑๐๐%) จะได้รับพิจารณาเลื่อน เงินเดือน
๘. การนับจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุดที่ ศธ
๙. ๐๔๐๐๙/๓๗๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๗ ดังนี้
 - ๗.๑ การลาบ่อยครั้ง
 - ๗.๑.๑ ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
 - ๗.๑.๒ ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน สำหรับข้าราชการที่ ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มี อำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน อาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้
 - ๗.๒ การมาทำงานสายเนื่อง ๆ
 - ๗.๒.๑ มาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
 - ๗.๒.๒ มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน
 - ๗.๒.๓ กรณีป่วยจำเป็น ต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่ เกิน ๖๐ วันทำการและมีใบรับรองแพทย์ประกอบนั้น ไม่นำมารวมกับลาป่วยและลากิจ ที่แสดงในบัญชีฯ ข้อ ๑๐.๑

๗.๓ กรณีลาป่วยจำเป็น ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

๕. การลาทุกประเภท

แนวคิด

การลาทุกประเภท ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการให้ เป็นไปตามที่กฎหมายระเบียบกำหนด ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และจัดให้มีการสรุปรายบุคคล ทุกปีงบประมาณ

๑. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕
๒. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเภทการลาและเงื่อนไขการลาเพื่อพิจารณาอนุญาต/ไม่อนุญาต

การลา	เงื่อนไขการลาเพื่อพิจารณาอนุญาต/ไม่อนุญาต
๑. ลาป่วย	- ส่งใบลาก่อนหรือใบวันลา ลา ๓๐ วันขึ้นไป มีใบรับรองแพทย์ - ผอ. มีอำนาจครั้งหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน ผอ.สรรหา ไม่เกิน ๑๒๐ วัน
๒. ลาคลอดบุตร	- ลาก่อนหรือลาในวันคลอด รวมไม่เกิน ๙๐ วัน
๓. ลาไปช่วยเหลือภรรยาคลอดบุตร	- ลาได้ไม่เกิน ๑๕ วัน ทำการลาภายในช่วง ๙๐ วัน - ต้องเป็นภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย
๔. ลากิจส่วนตัว	- ส่งใบลาก่อนได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุด ผอ.รร. มีอำนาจครั้งหนึ่ง - ไม่เกิน ๓๐ วัน ผอ. สรรหาไม่เกิน ๔๕ วัน
๕. ลาพักร้อน	- ลาพักผ่อนข้าราชการครูไม่ได้
๖. ลาบวชหรือลาประกอบพิธีบวช	- ยื่นใบลาก่อนไม่น้อยกว่า ๖๐ วันสึกแล้ว รายงานตัวภายใน ๕ วัน
๗. การตรวจเลือดหรือเตรียมพล	- ลาตรวจเลือดหรือเตรียมพล ไปตรวจเลือดรายงานก่อนไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง
๘. ลาศึกษาต่อ อบรม วิจัย	- ลาศึกษาต่อ - ลาในประเทศ ผอ.รร. - ลาต่างประเทศ เลขา กพฐ.

๙. ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรต่างประเทศ	- ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรต่างประเทศ รมต.มีอำนาจอนุญาตไม่เกิน ๑ ปี เมื่อกลับมารายงานตัวเข้าทำงานภายใน ๑๕ วัน
๑๐. ลาติดตามคู่สมรส	- ลาได้ไม่เกิน ๒ ปี ต่อได้อีก ๒ ปี เกิน ๔ ปีให้ลาออกจากราชการ
๑๑. ลาไปพักผ่อนสมรรถภาพด้านอาชีพ	- ลาได้ไม่เกิน ๑๒ เดือน ได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

๖. การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิด

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและป้องกัน ปราบมิให้กระทำความผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด

แนวการปฏิบัติ

การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อการร้องเรียนปรากฏเป็น ข่าวนในสื่อมวลชน หรือได้รับการรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำความผิด
๒. ตรวจสอบจำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง
๓. คณะกรรมการดำเนินการสอบสวน ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.๒๕๕๐ และเสนอรายงานการสอบสวน พร้อมจำนวนการสอบสวน ให้ผู้สั่งวินัย ตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่ง เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๘ ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วย อำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๙
๔. รายงานการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา ๑๐๔(๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมต่อไป

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการกาผู้ำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อการร้องเรียนปรากฏเป็นข่าวในสื่อมวลชน หรือได้รับการรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือ ผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด
๒. ตรวจสอบสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดร้ายแรง ให้รายงานถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการรายงานศึกษาธิการ จังหวัด เพื่อให้ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
๓. คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.๒๕๕๐ และเสนอ รายงานการสอบสวน พร้อมสำนวนการสอบสวนให้ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณา ถ้าไม่ผิดวินัยให้ยุติ เรื่อง แต่ถ้าผิดวินัยให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ

การสั่งพักราชการ

๑. เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา และมีเหตุตามกฎหมาย ก.ค. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ว่าด้วย การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวน พิจารณา และกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๓๙) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เช่น ถ้าให้คงอยู่ในหน้าที่ราชการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น แล้ว
๒. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งพักราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

การสั่งให้ออกจากราชการ

๑. เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ มีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา ซึ่งเป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ ๓ และผู้มี อำนาจตามมาตรา ๕๓ พิจารณาแล้วเห็นว่าการสอบสวนพิจารณาหรือการพิจารณาคดี ที่เป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพัก ราชการนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว

๒. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.๒๕๕๐
๓. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ.๒๕๔๙
๔. กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๙
๕. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๘
๖. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘
๗. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑
๘. กฎ ก.ค. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๒) ว่าด้วยการสั่งพักราชการการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและการดำเนินการเพื่อให้ไปตามผลการสอบสวนพิจารณา
๙. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนอื่น ๆ

๗. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวคิด

การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้รับผิดชอบ ต้องศึกษาระเบียบ แนวปฏิบัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดให้มีการทำทะเบียนคำ และชี้แจงแก่ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่มีสิทธิได้รับตามระเบียบ

แนวทางการปฏิบัติงาน

๑. ชั้น ต.ม. เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือเป็นข้าราชการครูผู้ช่วย หรือครูอัตราจ้าง คศ.๑ และมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันที่บรรจุหรือเลื่อนขั้นถึงก่อนวันเฉลิมพระชนมพรรษาของ ปีที่ขอพระราชทาน ๖๐ วัน

๒. ชั้น ต.ช. เป็นข้าราชการอันดับ คศ.๒ รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ (๑๕,๐๕๐) บาท แต่เงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (๒๒,๑๔๐ บาท)
๓. ชั้น ทม. เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ หรือเป็นข้าราชการอันดับ คศ.๒ และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (๒๒,๑๔๐ บาท)
๔. ชั้น ทช. เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ หรือเป็นข้าราชการอันดับ คศ.๒ และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (๒๒,๑๔๐) มาแล้ว ๕ ปีบริบูรณ์ หรือเป็นข้าราชการระดับ ข้าราชการพิเศษ หรือ ข้าราชการอันดับ คศ.๓
๕. ชั้นสายสหาย ประถมการณ์มังกุไทย (ป.ม.) (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้น) ข้าราชการระดับ ๘ (อันดับ คศ.๓)
 - ๕.๑ ต้องได้รับเงินเดือนเต็มขั้นของระดับ ๘ (อันดับ คศ.๓) ขั้น ๕๘,๓๙๐ บาท
 - ๕.๒ ได้รับเครื่องราชฯ ชั้น ทช. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์
 - ๕.๓ ถ้ามีคุณสมบัติตามข้อ ๑-๒ ให้เสนอขอก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะเกษียณ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจกพรดิมาลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวคิด

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มี วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยมีเจตนารมณ์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครู ได้มีการสั่ง สมความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม ความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

๑. ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและกลั่นกรองข้อมูล
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำ เอกสารที่เกี่ยวข้อง
๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน
๕. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรวจสอบคุณสมบัติเอกสาร
๖. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาดำเนินการ



โรงเรียนวัดเทพกระษัตรี

