



หลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีการศึกษา 2566



โรงเรียนพานพร้าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพรวัว เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
๕. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ

งานบุคลากร เป็นงานสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ขอบเขตการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กำหนดไว้ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑.๑.การวางแผนอัตรากำลังคน

- ๑) การวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังคน
- ๒) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน
- ๓) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- ๔) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง

- ๑) รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา
- ๒) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามสาขาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง

๑) การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการสรรหาเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔) การจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินรายได้สถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด

๕) การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๑ รวบรวมเอกสารการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา และนำเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ค.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้าย และรับย้าย แล้วแต่กรณี

๕.๓ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๔ รายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๕ กรณีบรรจุใหม่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ผอ.สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน อย่างเข้มข้นเป็นระยะเวลา ๒ ปี (ประเมินรวม ๔ ครั้ง) เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ กศจ.พิจารณาแต่งตั้งเป็นครู คศ.๑

๒.๒ การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา ๕๔) แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

๓. งานพัฒนาบุคลากร

๑) ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการจัดทำสถิติข้อมูลการอบรมพัฒนาของบุคลากร

๒) ดำเนินการจัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ ความสามารถ

๓) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐานบรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา | กรรมการ |
| ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา | กรรมการ |

๓.๒ คณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมถึงครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ กคศ. กำหนด

๓.๓ เมื่อครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านตามหลักเกณฑ์การประเมินที่ กคศ. กำหนด สถานศึกษาเสนอผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ ต่อ กศจ. พิจารณาอนุมัติและให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

๓.๔ ดำเนินการส่งเสริมการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูในสังกัด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๑) การขอลื่อนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
- ๒) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอกำหนดตำแหน่ง
- ๓) ประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอกำหนดตำแหน่ง
- ๔) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอกำหนดตำแหน่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ ก.ศ.จ. เพื่อพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง
- ๕) งานส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ๑) ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบโดยทั่วกัน
- ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรอบปี
- ๓) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและเลื่อนขั้นลูกจ้างลูกจ้างประจำ กรณี
- ๔) จัดทำประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันและพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความดีความชอบตามผลคะแนนการประเมินและพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามหลักเกณฑ์และเสนอขอเลื่อนเงินเดือนทุกกลุ่มอันดับ
- ๕) จัดทำบัญชีขอเลื่อนเงินเดือนตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับโรงเรียนส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๖) แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล (ร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับ การเลื่อน และเงินที่พึงได้รับ แจ้งเหตุผลให้ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนทราบ)

๕.๒ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- ๑) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ๒) ดำเนินการเสนอขอพระราชทานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
- ๓) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๕.๓ การลา

๕.๓.๑ การลาป่วย

- ๑) การลาป่วย ตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งเป็นผู้ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย
- ๒) การลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์หรือส่งให้ผู้นั้นไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

๕.๓.๒ การลาคงขาด

- ๑) ลาคงขาดได้ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา
- ๒) เงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

๕.๓.๓ การลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตร

- ๑) ข้าราชการที่ประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร
- ๒) ให้มีสิทธิลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

๕.๓.๔ การลากิจส่วนตัว

- ๑) ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมระบุเหตุผลจำเป็นไว้ แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว
- ๒) ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

๕.๓.๕ การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

สำหรับผู้ที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน หากตั้งแต่เริ่มรับราชการ ผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบท หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ให้ผู้นั้นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ แล้วแต่กรณี ได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะ ระหว่างลาได้ไม่เกิน ๖๐ วัน

๕.๔ งานขอหนังสือรับรอง เงินเดือน ขออนุญาตไปต่างประเทศ การลาศึกษาต่อ ขออนุญาตลาอุปสมบท ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ วินัยและการรักษาวินัย

๕.๕.๑ กรณีความผิดไม่ร้ายแรง

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและ ความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวน แล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๕.๕.๒ กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎก.ค.ศ.

๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๔) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๖ การขอมีบัตรประจำตัวของรัฐ

๑) ผู้ขอมีบัตรประจำตัวของรัฐกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

๒) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

๓) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้