



คู่มือการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล



โรงเรียนอนุบาลลำพูน อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

คู่มือการบริหารงานด้านบุคคลเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อบทยบายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคล แนวทางการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติงาน ของฝ่ายบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการค้นคว้าและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลดีต่อสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณครูทุกท่านจะได้ใช้คู่มือเล่มนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการท างานและพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์และขอขอบคุณบุคลากร ที่อนุเคราะห์ให้คู่มือการบริหารงานด้านบุคคลสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

โรงเรียนอนุบาลลำพูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บริบททั่วไปของโรงเรียนอนุบาลลำพูน	๔ - ๗
โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล	๘
งานอัตรากำลัง	๙
การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	๑๐ - ๑๑
การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๑
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน , ค่าจ้าง	๑๒
การลาทุกประเภท	๑๓
การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๔ - ๑๕
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑๖
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	๑๗

บริบททั่วไปของโรงเรียนอนุบาลลำพูน

โรงเรียนอนุบาลลำพูนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,635 คน มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 140 คน ผู้ปกครองมีความต้องการและมีความคาดหวังว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลลำพูน บุตรหลานของตนจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีความสามารถด้านวิชาการ สามารถเข้าเรียนต่อในโรงเรียนมัธยมที่มีชื่อเสียงต่างๆ ได้

โรงเรียนมีความตระหนักและได้มุ่งมั่นสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยได้ระดมความคิดเห็นจากผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินการจัดการศึกษา มีความเห็นที่สรุปได้ว่าต้องเร่งพัฒนาองค์กรในทุกด้านเพื่อการจัดการเรียนการสอนสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลลำพูนเพื่อให้สู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น มีแนวคิดหลักโดยการพัฒนาสถานศึกษาเชิงระบบ ซึ่งการพัฒนาเชิงระบบสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลลำพูนเพื่อให้สู่เป้าหมายที่ต้องการได้ จึงได้กำหนดการดำเนินงานระบบคุณภาพของสถานศึกษาเป็น 5 ระบบคือ

1. ระบบการจัดการเรียนรู้
2. ระบบช่วยเหลือดูแลเด็ก
3. ระบบกิจกรรมนักเรียน
4. ระบบพัฒนาบุคลากร
5. ระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบสนับสนุน

นอกจากนี้โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ คือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World class standard) และมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) ซึ่งเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นเลิศทางวิชาการ
2. สื่อสารสองภาษา
3. ล้ำหน้าทางความคิด
4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์
5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

อนึ่ง ในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนมีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเกิดผลตามที่พึงประสงค์ โรงเรียนต้องมีการปรับกระบวนการ

ทัศนทางการศึกษา การปรับปรุงการเรียนรู้ และการปรับโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการเทียบเคียง
สู่มาตรฐานสากล โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การกำหนดสิ่งที่ต้องการปฏิบัติและพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (Goal Setting)
2. การค้นหา (Search) ความเป็นเลิศในสิ่งที่ต้องการศึกษา และค้นหาเพื่อตอบคำถามว่า โรงเรียน
ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศได้ทำอะไรดีในสิ่งที่เราต้องการปรับปรุง
1. การวิเคราะห์ตนเอง (Self - Study) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองโดยใช้วิธีการทำ SWOT
Analysis
2. การรวบรวมข้อมูล (Collect) เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศว่า
ได้ทำสิ่งนั้น อย่างไร
5. การวิเคราะห์ (Gap Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศกับ
การปฏิบัติงานของตนเอง และหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างของสิ่งที่ต้องการพัฒนา
6. การตรวจสอบ (Check) ตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อปรับทิศทาง หาข้อเสนอการปรับปรุง
โรงเรียน

ปรัชญา

สุวิชาโน ภว โหติ (ผู้รู้ดีย่อมเป็นผู้เจริญ)

วิสัยทัศน์

โรงเรียนอนุบาลลำพูน บริหารจัดการศึกษามุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษาสู่มาตรฐานชาติและ
มาตรฐานสากล
2. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้าง และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่
มาตรฐานสากล
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นไทยภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน
4. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์

ระดับปฐมวัย : มิตรภาพดี มีจิตวิทยาศาสตร์
ระดับประถมศึกษา : มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ คู่ความพอเพียง

เอกลักษณ์

โรงเรียนเสริมสร้างให้นักเรียนมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษาได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาค มีคุณภาพและมาตรฐาน
3. มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. เป็นต้นแบบการจัดการศึกษาทั้งในระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. มีระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน

โรงเรียนอนุบาลลำพูน กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าประสงค์หลัก 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกมุ่งสู่สากล และเสริมสร้างศักยภาพความเป็นพลโลก

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการสนับสนุนการจัดการศึกษา สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูณภาพและส่งเสริมศักยภาพด้านคุณลักษณะการเป็นพลโลก(World Citizen) ของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างภาคีเครือข่าย โรงเรียน ผู้ปกครอง ครู นักเรียน ทั้งภายในและต่างประเทศ สู่ระบบ TQA ด้วยระบบคุณภาพ

ภาพความสำเร็จ (Success)

ผู้เรียน : ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันหมายถึง เป็นคนเก่ง สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความเป็นเลิศทางวิชาการ รักการอ่านและการค้นคว้า เป็นคนดีมีคุณธรรม มีทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข ตามแนววิถีพุทธ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสืบสานวัฒนธรรมไทยได้อย่างถูกต้อง ภายใต้อิทธิพลของสังคมโลกใหม่ มีศักยภาพและความสามารถระดับสูงในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้และนำเสนอผลงานอย่างสร้างสรรค์

ครู : ครูมีการพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อนวัตกรรม มีการวัดและประเมินผล และสร้างเกณฑ์ประเมินผลอย่างหลากหลายและนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหาร : ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานในเชิงรุกเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียน : เป็นโรงเรียนชั้นนำที่มีคุณภาพระดับโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard) มีเอกลักษณ์เด่นชัด เป็นโรงเรียนต้นแบบโครงการฯ ภาษาอังกฤษ (English Program) และโครงการหลักสูตรนานาชาติ (International Program) และเป็นต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ (โรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ) และเป็นสถานศึกษาพอเพียงกระทรวงศึกษาธิการ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้ปกครองและชุมชน : ศรัทธา เชื่อมั่นในคุณภาพให้การยอมรับ มีความรู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ
9. ใฝ่บุญ

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

จุดเน้น โรงเรียนอนุบาลลำพูนดำเนินงานตามจุดเน้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ ดังนี้

จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้
 - 1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่ สมดุล เหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O- NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
 - 1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้าน คำนวณ และด้านการใช้เหตุผล ที่เหมาะสม
 - 1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต
 - 1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือใน การเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเต็มศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

3.1 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

3.2 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

จุดเน้นด้านครูและผู้บริหารสถานศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งโรงเรียน

1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

1.6 ครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

3. ครูและผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อการค้าเงินงาน

1.1 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ โดยสถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำแผนพัฒนาเป็นรายห้องเรียน

1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยใช้มาตรฐานสถานศึกษา

- 1.3 สถานศึกษาพัฒนาระบบกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- 1.4 สถานศึกษาเชิดชูเกียรติห้องเรียนและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.2 สถานศึกษาส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำอธิบายของมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

หมายถึง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษา และพัฒนาการในด้านการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน สมรรถนะที่สำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

หมายถึง การดำเนินการบริหารและจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคลสร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ และประเมินผลความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของมาตรฐานมี 5 ระดับ

ระดับ 5 ยอดเยี่ยม

ระดับ 4 ดีเลิศ

ระดับ 3 ดี

ระดับ 2 ปานกลาง

ระดับ 1 กำลังพัฒนา

คำอธิบายและระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนอนุบาลลำพูน

โรงเรียนอนุบาลลำพูน ได้จัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานอื่น ๆ ที่สถานศึกษาเกี่ยวข้องอีก เช่น โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนคุณธรรม ฯลฯ และความต้องการของสังคม ชุมชน และบริบทของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 12 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ 6 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนอนุบาลลำพูนมีรวมทั้งสิ้น 3 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ ในแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ได้กำหนดคำอธิบาย ประเด็นการพิจารณา ระดับคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลและเกณฑ์การสรุประดับคุณภาพ การกำหนดระดับคุณภาพของแต่ละตัวบ่งชี้ชั้น ได้กำหนดระดับคุณภาพออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คุณภาพระดับ 1 หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับกำลังพัฒนา มีการดำเนินการแต่ดำเนินการได้ไม่ดีเท่าที่ควร ต้องทบทวนการดำเนินงาน และหาจุดบกพร่องสำหรับแก้ไขปรับปรุง

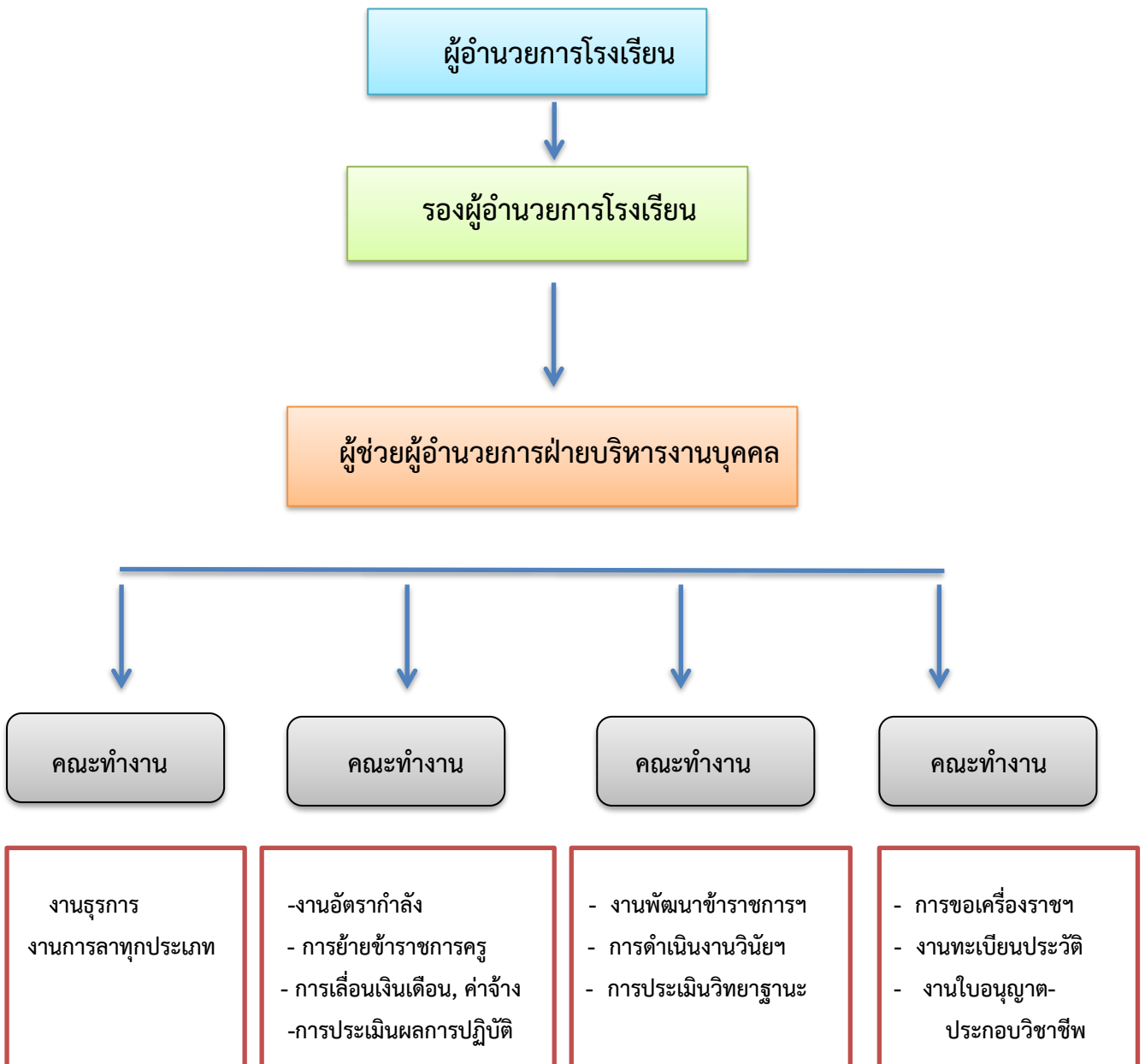
คุณภาพระดับ 2 หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง หากเป็นด้านผู้เรียนจะสามารถทำได้โดยต้องมีผู้ชี้แนะ กำกับ ควบคุม

คุณภาพระดับ 3 หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ที่ผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุตามเกณฑ์

คุณภาพระดับ 4 หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเลิศ ผลที่เกิดขึ้นที่ขยายผลในวงกว้างออกไปในเครือข่ายหรือระดับกลุ่ม

คุณภาพระดับ 5 หมายถึง ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับยอดเยี่ยม ผลที่เกิดขึ้นมีถึงความโดดเด่นของเรื่องนั้น ๆ ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายบริหารงานบุคคล



1. งานอัตรากำลัง

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน
2. จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. นำแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. นำแผนอัตรากำลังส่งสำนักงานเขต ฯ เพื่อดำเนินการเสนอขอผู้มีอำนาจอนุมัติ (กศจ.)

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

1. สพฐ.แจ้งจัดสรรอัตรากำลังให้เขตพื้นที่การศึกษา
2. สพท.ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังและจัดสรรให้สถานศึกษา นำเสนอ กศจ.
3. กศจ. พิจารณาอนุมัติและแจ้งไปยังสถานศึกษา
4. สถานศึกษารับทราบและบันทึกข้อมูลอัตราร่างในระบบ

1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 กศจ. พิจารณาวีธิดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการรับย้ายหรือรับโอนหรือการคัดเลือกหรือการสอบแข่งขัน ตามแนวทางที่ อ.ค.ศ.กำหนด

1.2 กศจ. ดำเนินการสรรหา และส่งบรรจุแต่งตั้ง ส่งตัวให้สถานศึกษา

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษารับการรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ

1.4 กรณีบรรจุใหม่ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินอย่างเข้มข้นเป็นระยะเวลา 2 ปี (ประเมินรวม 8 ครั้ง) เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์รายงาน สพท.เพื่อนำเสนอ กศจ. พิจารณาแต่งตั้งเป็นครู คศ.1

2. กรณีลูกจ้างชั่วคราว

2.1 สํารวจอัตรากำลัง ความจำเป็น และงบประมาณในการจ้าง

2.2 นำข้อมูลจากการสำรวจ เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

2.3 เสนอข้อมูลการขอจ้างพร้อมแบบรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุญาต

2.4 ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการบริหารบุคคล ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 56 บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติงาน

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุม ดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการเลขานุการ
 2. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักเกณฑ์การมีส่วนร่วม
 3. ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน ในระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง
 4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับรายงานผลการประเมินแต่ละครั้งให้ดำเนินการ ดังนี้
 - 4.1 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าควรก็อาจให้คณะกรรมการไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วัน ทำการนับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งผู้นั้นทราบโดยเร็ว

4.2 กรณีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็น เช่นเดียวกับคณะกรรมการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งผู้นั้นทราบโดยเร็ว

4.3 กรณีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านประเมินทุกครั้งจนจบ 2 ปีแล้ว และเห็นควร ให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณอนุมัติและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 53 56
2. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
3. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว24 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2548 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.2/ว1 ลงวันที่ 2 มกราคม 2551 เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/440 ลงวันที่ 1 เมษายน 2551 เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู

3. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิด

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ โอกาสไปดำรงตำแหน่งเดิมใน สถานศึกษาอื่น ผู้มีหน้าที่ต้องศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ให้ถูกต้องชัดเจน และดำเนินการตามกรอบเวลาที่ สพฐ. กำหนด โดยยึดหลักความถูกต้องยุติธรรม และเกิดผลดีต่อทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศธจ. ประกาศ เรื่อง การยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี (กรณีพิเศษไม่ต้องรอประกาศฯ)
2. ครูเขียนคำร้องขอย้าย ปี ละ 1 ครั้ง ระหว่างวันที่ 1-31 มกราคม (หรือระยะเวลาตามประกาศ)
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้าย
4. เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วรวบรวมเอกสารส่ง สพท.
5. สพท. ดำเนินการตามระเบียบการย้ายฯ

6. กศจ. ที่รับย้ายพิจารณา
7. ผู้มีอำนาจออกคำสั่งย้าย
8. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งผู้ย้ายทราบ ให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่
9. ทำหนังสือส่งตัวครูผู้ย้าย
 - 9.1 กรณีภายในเขตเดียวกันส่งโรงเรียนรับย้าย
 - 9.2 กรณีต่างเขต ส่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย

4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

แนวคิด

การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ผู้มีหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติโดยศึกษาระเบียบ แนว ปฏิบัติให้ชัดเจน ดำเนินการอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและ บุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

1. ให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู , ลูกจ้างประจำ ในสังกัด โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน และสรุปคะแนนผลการประเมินในแบบเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ให้ สพท. ส่วนแบบประเมินให้โรงเรียนเก็บไว้เป็นหลักฐานในการขอตรวจสอบ
2. ให้โรงเรียนเสนอขอเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน
3. โรงเรียนจะพิจารณาให้ข้าราชการครูฯ เลื่อนได้ไม่เกินเม็ดเงินที่ได้รับจัดสรรจาก สพท. โดยพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามจำนวนข้าราชการครูที่มีตัวอยู่จริง
4. โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำ และพิจารณาเลื่อน 1 ชั้น หรือ 0.5 ชั้น และส่งผลการพิจารณานำเสนอไป สพท. พร้อมแนบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. กรณีที่โรงเรียนใดพิจารณาไม่ให้ข้าราชการครู/ลูกจ้างประจำเลื่อนชั้น ให้โรงเรียนชี้แจงเหตุผล ในรายงานการประชุมในแต่ละรายบุคคลให้ละเอียดชัดเจนพร้อมทั้งระบุคะแนนประเมินด้วย
6. ข้าราชการครูบรรจุใหม่ ที่มีเวลารับราชการไม่ถึง 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 3 เดือน 15 วันต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่นเท่านั้น (ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า 90 -100%) จะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
7. การนับจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุดที่ ศธ 04009/371 ลงวันที่ 9 มกราคม 2547 ดังนี้
 - 7.1 การลาบ่อยครั้ง
 - 7.1.1 ลาเกิน 6 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
 - 7.1.2 ลาเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน สำหรับข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน 15 วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มี อำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน อาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

7.2 การมาทำงานสายเนื่อง ๆ

7.2.1 มาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

7.2.2 มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

7.2.3 กรณีป่วยจำเป็น ต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่เกิน 60 วันทำการและมีใบรับรองแพทย์ประกอบนั้น ไม่นำมารวมกับลาป่วยและลากิจ ที่แสดงในบัญชีฯ
ข้อ 10.1 7.3 กรณีลาป่วยจำเป็น ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550

5. การลาทุกประเภท

แนวคิด

การลาทุกประเภท ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายระเบียบกำหนด ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และจัดให้มีการสรุปรายบุคคล ทุกปีงบประมาณ

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555
2. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเภทการลาและเงื่อนไขการลาเพื่อขอพิจารณาอนุญาต/ไม่อนุญาต

การลา	เงื่อนไขการลาเพื่อขอพิจารณาอนุญาต/ไม่อนุญาต
1. ลาป่วย	1. ส่งใบลาก่อนหรือในวันลา ลา30 วันขึ้นไปมีใบรับรองแพทย์ ผอ.มีอำนาจครั้งหนึ่งไม่เกิน 60 วัน ผอ.สรรหา ไม่เกิน 120 วัน
2. ลาคลอดบุตร	2. ลาก่อนหรือลาในวันคลอด รวมไม่เกิน 90 วัน
3. ลาไปช่วยเหลือภรรยาคลอดบุตร	3. ลาได้ไม่เกิน 15 วัน ทำการลาภายในช่วง 90 วัน ต้องเป็นภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย
4. ลากิจส่วนตัว	4. ส่งใบลาก่อนได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุด ผอ.รร.มีอำนาจครั้งหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ผอ.สรรหาไม่เกิน 45 วัน
5. ลาพักร้อน	5. ลาพักผ่อนข้าราชการครูไม่ได้
6. ลาบวชหรือลาประกอบพิธีบวช	6. ยื่นใบลาก่อนไม่น้อยกว่า 60 วันสึกแล้ว รายงานตัวภายใน 5 วัน
7. การตรวจเลือดหรือเตรียมพล	7. ลาดตรวจเลือดหรือเตรียมพล ไปตรวจเลือดรายงานก่อนไม่น้อยกว่า

	48 ชั่วโมง
8. ลาศึกษาต่อ อบรม วิจัย	8. ลาศึกษาต่อ -ลาในประเทศ ผอ.ร.ร. ,ลาต่างประเทศ เลขาก.พฐ.
9 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การต่างประเทศ	9. ลาไปปฏิบัติงานในองค์การต่างประเทศ รมต.มีอำนาจอนุญาตไม่เกิน 1ปี เมื่อกลับมารายงานตัวเข้าทำงานภายใน 15 วัน
10. ลาติดตามคู่สมรส	10. ลาได้ไม่เกิน 2 ปี ต่อได้อีก 2 ปี เกิน 4 ปีให้ลาออกจากราชการ
11.ลาไปพักผ่อนสมรรถภาพด้านอาชีพ	11. ลาได้ไม่เกิน 12 เดือน ได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

6. การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิด

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและป้องกันปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการส

แนวการปฏิบัติ

การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อการร้องเรียนปรากฏเป็นข่าวในสื่อมวลชน หรือได้รับการรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด
2. ตรวจสอบการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่องแต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง
3. คณะกรรมการดำเนินการสอบสวน ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2550 และเสนอรายงานการสอบสวน พร้อมสำนวนการสอบสวน ให้ผู้สั่งวินัย ตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2548 ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ.2549
4. รายงานการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา 104(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมต่อไป

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อการร้องเรียนปรากฏเป็นข่าวในสื่อมวลชน หรือได้รับการรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด
2. ตรวจสอบการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดร้ายแรง ให้รายงานถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการรายงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อให้ กศจ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
3. คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2550 และเสนอรายงานการสอบสวน พร้อมสำนวนการสอบสวนให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณา ถ้าไม่ผิดวินัยให้ยุติเรื่อง แต่ถ้าผิดวินัยให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ

การสั่งพักราชการ

1. เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา และมีเหตุตามกฎหมาย ก.ค. ฉบับที่ 22 (พ.ศ.2542) ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา และกฎ ก.พ.ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2539) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เช่น ถ้าให้คงอยู่ในหน้าที่ราชการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น แล้ว
2. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งพักราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

การสั่งให้ออกจากราชการ

1. เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา ซึ่งเป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ 3 และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาแล้วเห็นว่าการสอบสวนพิจารณาหรือการพิจารณาคดี ที่เป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว
2. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการไว้ ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2550

3. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ.2549
4. กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ.2549
5. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2548
6. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548
7. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2551
8. กฎ ก.ค. ฉบับที่ 22 (พ.ศ.2542) ว่าด้วยการสั่งพักราชการการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและการดำเนินการเพื่อให้ไปตามผลการสอบสวนพิจารณา
9. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนอื่น ๆ

7. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวคิด

การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้รับผิดชอบ ต้องศึกษาระเบียบ แนวปฏิบัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดให้มีการทำทะเบียนคำ และชี้แจงแก่ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่มีสิทธิ์ได้รับตามระเบียบ

แนวทางการปฏิบัติงาน

1. ชั้น ต.ม. เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือเป็นข้าราชการครูผู้ช่วย หรือครูอันดับ คศ.1 และมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันที่บรรจุหรือเลื่อนขั้นถึงก่อนวันเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่ขอพระราชทาน 60 วัน
2. ชั้น ต.ช. เป็นข้าราชการอันดับ คศ.2 รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ (15,050 บาท) แต่เงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (22,140 บาท)
3. ชั้น ทม. เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ หรือเป็นข้าราชการอันดับ คศ.2 และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (22,140 บาท)
4. ชั้น ทช. เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ หรือเป็นข้าราชการอันดับ คศ.2 และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (22,140) มาแล้ว 5 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ หรือข้าราชการอันดับ คศ.3
5. ชั้นสายสะพาย ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้น) ข้าราชการระดับ 8 (อันดับ คศ.3)

- 5.1 ต้องได้รับเงินเดือนเต็มขั้นของระดับ 8 (อันดับ คศ.3) ขึ้น 58,390 บาท
- 5.2 ได้รับเครื่องราชฯ ชั้น ทช. มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์
- 5.3 ถ้ามีคุณสมบัติตามข้อ 1-2 ให้เสนอขอก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่จะเกษียณ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวคิด

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 โดยมีเจตนารมณ์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครู ได้มีการสั่งสมความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

1. ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและกลั่นกรองข้อมูล
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน
5. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรวจสอบคุณสมบัติเอกสาร
6. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาดำเนินการ