การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม เป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ได้ดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจสถานศึกษา

2) การวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับนโบบายปัญหาและความต้องการ

3) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4) นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อเขตพื้นที่การศึกษา

5) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง ได้ดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) นำแผนอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ได้ดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่

2) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด

3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แนวทางการปฏิบัติ

1. การสรรหา บรรจุ ย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา มีการประกาศประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

2. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก และคณะกรรมการพิจารณาการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การสรรหา เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด มีความเป็นธรรม โปร่งใสและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

3. ดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แนวทางการปฏิบัติ

1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก ข้อ1) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเก ณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด พร้อมจัดทำสัญญาจ้างเป็นรายปี

2.3 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน

ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ แต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

2) ดำเนินการตามโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายของสพฐ.และภาระงาน

3.2 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน กลั่นกรอง และพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ กำหนด

4. รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

4. การยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ได้จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ผู้อำนวยการมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดี เมื่อข้าราชการครูได้รับเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นหรือได้รับตำแหน่งใหม่ หรือได้รับรางวัลต่างๆ

2. ผู้อำนวยการมอบของขวัญหรือช่อดอกไม้ ในวันเกิด กำเนิดทายาท เยี่ยมผู้ป่วย หรือในโอกาสต่างๆ

3. จัดกิจกรรมเชื่อมโยงสายสัมพันธ์ในสถานศึกษา เช่น งานวันปีใหม่ แข่งขันกีฬาครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

4. งานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ แนวทางปฏิบัติ

1. ตรวจสอบผู้ที่มีคุณสมบัติครบ สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา

5. การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ได้ดำเนินการจัดทำแผนสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแผนการดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ และดำเนินคดีของรัฐ เพื่อให้ความรู้และเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

5.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.รายงานดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่พิจารณาลงโทษ

3. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่

4. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติราชการตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการที่ดี รักในวิชาชีพ

++++++++++++++++++++++++++++