



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนปงพัฒนาวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนปงพัฒนาวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากร เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

ความหมายและความสำคัญของงานบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้นำศักยภาพของตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย งานบริหาร บุคคล โรงเรียน มีภารกิจในการสรรหาบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด สามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิด “คน” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด

1. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
2. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากร มีขวัญ กำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
4. การบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน

1. จัดระบบงานบริหารบุคคลให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดย
 - 1.1 การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของ บุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ
 - 1.2 การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดเพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของสถานศึกษา และรองรับอัตราเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ
 - 1.3 พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ
 - 1.4 การดำเนินการทางวินัย การลงโทษบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ มีความเสมอภาคสุจริตภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่อไปนี้
 - 4.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 - 4.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
 - 4.3 การปฏิบัติหน้าที่หรือความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
 - 4.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดไว้ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
5. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหา คือ กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สถานศึกษาเปิดรับสมัคร

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้นเริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งทางทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเข้าเป็นบุคลากรของสถานศึกษา

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีหลักการในการพิจารณาที่เป็นปัจจัยสำคัญ 4 ประการดังนี้

ประการที่ 1 **ใช้หลักความสามารถ** โดยกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร ได้แก่ คุณสมบัติผู้สมัคร คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรือเคยผ่านงานมาแล้ว เพื่อเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถตรงตามเงื่อนไขการรับสมัครได้มาสมัครเข้าทำงาน โดยผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกหรือการสอบแข่งขันเข้าทำงาน

ประการที่ 2 **ใช้หลักความเสมอภาค** โดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานตรงตามเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร เพื่อสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันบุคคลหรือสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ประการที่ 3 **ใช้หลักความมั่นคง** เป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแห่งอาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะไม่กลั่นแกล้งในการทำงาน ไม่ถูกลงโทษหรือสั่งพักงานหรือให้ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอหรือไม่เป็นธรรม

ประการที่ 4 **ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมืองในการบริหารงานบุคคล** โดยยึดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคคล โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่กระทำการใดๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็นการนิยม ฝักใฝ่ อดหนุนของพรรคการเมืองหรือนักการเมือง

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนบึงพัฒนาวิทยาคม ได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไว้ดังนี้

2.1 แนวปฏิบัติการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ การสอบแข่งขันการคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 แนวปฏิบัติการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีแนวปฏิบัติคือ กรณีการจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลัก และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการสรรและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 2) แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์ การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
- 3) ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ
- กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

3.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
- 2) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่
- 3) ส่งคำขอปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โรงเรียนบึงพัฒนาวิทยาคม ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว20 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561 ดังนี้

4.1 หลักเกณฑ์และวิธีการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดย โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ อาศัยอำนาจตามมาตรา 19 (4) และ มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบกับข้อ 7 ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- 1) หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป
- 2) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ
- (2) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- (3) การให้รางวัลจูงใจ
- (4) การให้ออกจากราชการ
- (5) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้
ครั้งที่ 1 ประเมินผล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป
ครั้งที่ 2 ประเมินผล ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

- 5) องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 2 องค์ประกอบ รวม 100 คะแนน ดังนี้
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 70 คะแนน
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ

จรรยาบรรณวิชาชีพ 30 คะแนน

ระดับผลการประเมินมี 5 ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ 90 ขึ้นไป
ดีมาก	ร้อยละ 80.00 - 89.99
ดี	ร้อยละ 70.00 - 79.99
พอใช้	ร้อยละ 60.00 - 69.99
ปรับปรุง	ร้อยละ 59.99 ลงมา

6) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7) ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา มาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้

8) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(2) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(3) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(4) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

(5) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(6) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

(7) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

4.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

2) ผู้บังคับบัญชากำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

3) ผู้รับการประเมินจัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

4) ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ และจัดทำแฟ้มสะสมผลงานตามเกณฑ์การประเมินเมื่อถึงรอบการประเมินตนเอง จากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริงและเสนอผลการประเมินตนเองต่อผู้บังคับบัญชา

5) ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการประเมินตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ และให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

6) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

7) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผย

5. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

5.1 วินัยและการรักษาวินัย

1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

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

(3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

(4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การอุทธรณ์

(1) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

- กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

- กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

- กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
- กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5.2 การสร้างขวัญกำลังใจ

แนวทางปฏิบัติ

- 1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในที่ที่ส่งเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา อันได้แก่
 - การเชิดชูเกียรติต่อสาธารณชน กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัล/ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์/ เป็นแบบอย่างที่ดี
 - การเยี่ยมไข้ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เจ็บไข้หรือป่วย
 - การช่วยเหลือ กรณีมีบุคคลในครอบครัว/ ญาติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียชีวิต
 - การแสดงความยินดี กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรมสำคัญตามประเพณี