



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร

• การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1

- งานวางแผนอัตรากำลังและสรรหา

วางแผนอัตราและสรรหา

บรรจุแต่งตั้ง

การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2

- งานส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ฯ

3

- งานพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4

- งานเลื่อนเงินเดือน

5

- การดำเนินวินัยและการลงโทษ

6

- เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และงานส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑. งานวางแผนอัตรากำลังและสรรหา

๑.๑ วางแผนอัตราและสรรหา

๑.๑.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

- ๑) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปริมาณงานและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง
- ๒) สํารวจจํานวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ

จําแนกตามวิชาเอก

๓) จําแนกสาขาวิชาที่สอน

๔) รายงานข้อมูลอัตรากำลังครูตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด และรายงานข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการส่งเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) มีแผนอัตรากำลังในเขตพื้นที่การศึกษา

๒) มีแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๑.๑.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ก.ค.ศ.

๒) แนวทางการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ

๓) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖

๕) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒ บรรจุแต่งตั้ง

๑.๒.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากเขตพื้นที่

๒) รายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓) ปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยคณะผู้บริหาร และหัวหน้างานพร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน

๑.๒.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) มีหนังสือเรียกตัวผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือกมาเลือกสถานศึกษา

๒) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่กรณี ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง

๓) ส่งตัวผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งไปรายงานตัวในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง

๔) สถานศึกษารายงานตัวเข้ารับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง

๑.๒.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) แจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอย้าย ส่งเอกสารหลักฐานตามหนังสือราชการของเขตพื้นที่

๒) ประสานงานกับงานคณะกรรมการสถานศึกษาจัดประชุม เรื่องการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพิจารณาผลการย้ายไปสถานศึกษาอื่น

๓) ประสานงานกับงานคณะกรรมการสถานศึกษาจัดประชุม เรื่องการย้ายของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพิจารณารับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น

๔) ส่งเอกสารการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่
การศึกษา

๑.๓.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๒) หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๔ การช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๔.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นคำร้องขอย้ายกรณีพิเศษที่ยังไม่ได้รับย้าย และหากมีความ
ประสงค์ไปช่วยราชการให้บันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการ

๒) รายงานผลการพิจารณา และส่งบันทึกข้อความ รายงานปริมาณงานของสถานศึกษาและชั่วโมงการ
สอนรายวิชาเดียวกันไปยังเขตพื้นที่

๑.๔.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๒) หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการช่วยราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. งานส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา การประเมินการ

เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม(ครูผู้ช่วย)

๒.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

๒) จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านวิชาชีพ (การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ครู วิทยฐานะ)

๓) จัดทำโครงการและแผนการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา

๔) ให้ความความรู้ ส่งเสริม และพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.

กำหนด ดังนี้

๔.๑ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ หลักเกณฑ์การขอมี ขอลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

๔.๓ หลักเกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย

๔.๔ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

๕) ดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในข้อ ๔

๖) ให้ความรู้และอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มาบรรจุหรือเข้าทำงานใหม่ในโรงเรียนทับปุดวิทยา เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพัฒนาทางวิชาชีพ

๗) อำนวยความสะดวกในการประเมินสำหรับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา

๘) ให้คำปรึกษาสำหรับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพัฒนาทางวิชาชีพ

๙) ติดตาม ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และชี้แจงแก่บุคลากรของโรงเรียนทับปุดวิทยาให้เป็นปัจจุบัน

๑๐) ประสานงานที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

๑๑) ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ก่อนส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพังฯ ภูเก็ต ระนอง

๑๒) ยกย่องเชิดชูผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผ่านระบบออนไลน์ (เพจประชาสัมพันธ์โรงเรียนทับปุดวิทยา)

๑๓) ดำเนินการติดตาม และส่งเสริมผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

๑๔) ประสานงานกับฝ่ายงานอื่น ๆ ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง

๑๕) ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไปและบุคคล และผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑๖) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒.๑.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ครูมีความรู้ทางวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒) ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๒.๑.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) แนวทางการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖

๔) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ว๙/๒๕๖๔

๖) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ว๓/๒๕๖๔

๗) การกำหนดตัวชี้วัด รายละเอียดการประกอบหลักเกณฑ์ และคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ว๒๒/๒๕๖๔

๓. งานพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๑ งานพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๑.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) แจ้งภาวะมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครู ก่อนมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

๓) ศึกษา วิเคราะห์ สืบหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ๔) จัดทำแผนงานและโครงการงานพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๕) วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม การศึกษาดูงานเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๖) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาดูงาน ไปราชการประชุม ได้พัฒนาวิชาชีพตนเองเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ฯลฯ
- ๗) ติดตามรวบรวมข้อมูล สรุปและประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๑.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๑.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) แนวทางการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖

๔) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔. งานเลื่อนเงินเดือน

๔.๑ งานเลื่อนเงินเดือน

๔.๑.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณา ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.และ สพฐ. กำหนด

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ และ สพฐ. กำหนด

๔) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินเสนอคณะกรรมการตามข้อ ๓ เพื่อพิจารณา

๕) ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

๖) แต่งตั้งคำสั่งและผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ และออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

๗) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

๘) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้ทราบ

๙) ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

๔.๑.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากยิ่งขึ้น

๒) กลุ่มบริหารงานบุคคลสามารถให้บริการความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๔.๑.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๒) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๔/ว ๖๔ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๔ เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

๓) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๑๐๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

๔) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔

๕) กฎ ก.ค.ศ. ฉบับที่.. พ.ศ..ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

๗) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๘) พระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘

๙) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. การดำเนินวินัยและการลงโทษ

๕.๑ การดำเนินวินัยและการลงโทษ

๕.๑.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) ดูแลเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน ในกรณีต่อไปนี้

- กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
- การอุทธรณ์
- การร้องทุกข์

๒) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ดำเนินการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารแต่ละระดับ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

- ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

- สังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

๓) ดูแลการออกจากราชการ ดำเนินการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา

- การออกจากราชการ

- การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

- การออกจากราชการไว้ก่อน

- การออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

๑. กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

๒. กรณีไม่ปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

๓. กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๐ แห่ง

กฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทยกรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กรณี เป็นผู้บกพร่องใน ศีลธรรมอันดี กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย

๔. กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕. กรณีมีเหตุอันสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

- กรณีมีมลทินมัวหมอง

- กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำ

พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๔) ประสานงานติดต่อขอข้อมูล การลงเวลาปฏิบัติงานราชการ ใบลา การขออนุญาต ออกนอกสถานศึกษา การขออนุญาตไปราชการ

๕) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากร ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตรวจสอบการแต่งกายของบุคลากร จัดรวบรวมสารสนเทศ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวินัยและการรักษาวินัย ทั้งดำเนินการแก้ไขปัญหา บุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย

๖) ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

๕.๑.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วินัยและการรักษาวินัย

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำ

ผิดวินัย

๕.๑.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

๖. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และงานส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

๖.๑ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และงานส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ

๖.๑.๑ ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

๑) จัดทำแผนงานส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ รวบรวมข้อมูลผลงานดีเด่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูดีไม่มีอบายมุข ครูดีศรีตำบล ครูดีในดวงใจ ครูดีของแผ่นดิน

๒) ประสานและจัดทำเกียรติบัตรหรือของที่ระลึกเพื่อแสดงความยินดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี มีประโยชน์ต่อการทำงาน

๓) ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

๖.๑.๒ ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากยิ่งขึ้น

๖.๑.๓ กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) แนวทางการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖

๔) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม