



ประกาศโรงเรียนเวียงสระ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการ พัฒนาและยกระดับ คนไทยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพในการขับเคลื่อนประเทศอย่างเต็ม ศักยภาพ และด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม การบริหารที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงเรียนเวียงสระ จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนเวียงสระ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสร้างความโปร่งใสในการ ดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนเวียงสระ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และในโรงเรียนเวียงสระ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยยึดหลัก คุณธรรม ความโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล และเป็นไป ตามภาระงานของทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ สูงสุดแก่ทางราชการ เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจ ของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

แนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ

๑.๑ จัดทำทะเบียนคุมอัตรากำลังของโรงเรียน (ข้อมูลโรงเรียน, นักเรียน, ห้องเรียน, อัตรากำลัง จ.๑๘, ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ., การไป-มาช่วยราชการ, อัตรากำลัง, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำร้อยละ สัดส่วน)

๑.๒ การตรวจสอบและจัดการตำแหน่งว่าง

๑.๓ ข้อมูลการสอนของครู(ตามความถนัดตามวิชาเอกปริมาณการสอนวิชาที่สอน ระดับชั้นที่สอน)

๑.๔ ข้อมูลนักเรียนและการจัดชั้นเรียน (ข้อมูล ๑๐ มิถุนายน)

๑.๕ ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนดและแนวโน้มการสูญเสีย
อัตรากำลังของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (รวมครูช่วยราชการ พนักงานราชการและอัตราจ้าง
ชั่วคราว)

๑.๖ ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอกและความสามารถของบุคลากร

๑.๗ จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา

๑.๘ ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (เท่าจำนวนครูที่ขาด
ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด)

๑.๙ ข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้
สถานศึกษา

๒. วิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.
กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียน รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตร
และแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

๓. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๑ ปี ๓ ปี และ/หรือ ๕ ปีโดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้ง
ในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร และวิธีการดำเนินการ

๔. เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

๕. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

๖. ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

๖.๑ สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของ
สถานศึกษาหรือ ประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้าง
บุคลากร

๖.๒ เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ
พิจารณา ดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๗. ดำเนินการในระบบ โปรแกรมบริหารงานบุคคล (P-Obec)

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

โรงเรียนเวียงสระ ดำเนินการสรรหาบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การสรรหาบุคคล
เพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่ โดยเคร่งครัด ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส เป็นธรรม สามารถ
ตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามแนวทางดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามหลักเกณฑ์และแนว
ทางการสรรหาและคัดเลือก อย่างเคร่งครัด และดำเนินการโดยเปิดเผย และกว้างขวาง เพื่อสร้างความรับรู้
และเชื่อมั่นต่อบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่างๆ

๒.๒ การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การบริหารจัดการ
สถานศึกษา ในสังกัดในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด

๒.๓ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก จากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนเวียงสระ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๑. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอไป สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๒. สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณี กศจ. เห็นชอบหรือมอบหมาย
๓. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครูอัตราจ้าง ประจำ หรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
๔. แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระ งานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
๕. ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕.๑ การพัฒนา ก่อนมอบหมายงาน

๑. แจ้งหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อน มอบหมาย งานให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบ
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการสถานศึกษา ๑ คน เป็นกรรมการ และข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่ง ครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้ง ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแล การเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ
๓. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้ง ประเมินผล การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมิน เพื่อปรับปรุง และ พัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

๕.๒ การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

๑. ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๒. วิเคราะห์ภารกิจ รวบรวมข้อมูลด้านบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา
๓. เสนอผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนที่ ได้กำหนดไว้
๔. ประเมินผลการพัฒนาและจัดเก็บข้อมูลนำไปวางแผนพัฒนาต่อไป
๕. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกหกเดือน ตามแบบ ประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมิน ให้ครูผู้ช่วย และผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๓ ทราบ และในส่วน of พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง

๖. รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ กศจ.

๗. ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนเวียงสระ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และมีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง โดยเครื่องมือและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อรองรับภารกิจของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการ ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ศึกษาวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ความสามารถตามความต้องการของตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการอบรมกับหน่วยงาน ภายในและภายนอก และพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online ตามที่หน่วยงานกำหนด

๔.๓ ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงตาม ความต้องการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการรายบุคคล รวมทั้ง เพื่อสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าในอาชีพบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ปกป้องคุ้มครอง ระบบคุณธรรม และยกย่องเชิดชูเกียรติ

๔.๔ จัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๔.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย สร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จนได้รับ รางวัลต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์โรงเรียน การคัดเลือกรางวัลทรงคุณค่า OBEC AWARDS การคัดเลือกครูดีในดวงใจ การมอบเกียรติบัตรแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ต่าง ๆ ในคราวที่มีการประชุมครู และบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ เดือน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

โรงเรียนเวียงสระได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์ ในการดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและส่วนราชการกำหนด ซึ่งมีการ เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยยึดหลักตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและส่วนราชการกำหนด โดยคำนึงถึงความยุติธรรม หลักธรรมาภิบาล ตลอดจนความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

๕.๓ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนา เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๖. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๖.๑ การให้คุณให้โทษ

โรงเรียนเวียงสระโดยทุกกลุ่มงานร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลากหลายช่องทาง เพื่อการรับรู้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้ประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารงานบุคคลที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และ ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรในสังกัดโรงเรียนเวียงสระ

๒. การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ของบุคคล เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนด

๓. การสรรหาบุคคลเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ความเหมาะสม และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ดำเนินการตาม ระเบียบกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

๔. จัดทำและดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน และให้มีการเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

๖.๒ การสร้างขวัญกำลังใจ

โรงเรียนเวียงสระ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทุกตำแหน่งในสายอาชีพตนเองเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งสายงานอย่างเหมาะสม มีการพัฒนา ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน จัดทำแผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีการยกย่องชมเชยบุคลากร

ตามโอกาสต่างๆ อันเป็นการให้ความสำคัญ ต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความผูกพันมีความรักและหวงแหนองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

๒. ดำเนินการต้อนรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ทุกคนที่ ย้ายเข้า ย้ายออก

๓. ดำเนินการเลี้ยงรับส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้าย

๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการในปีนั้น ๆ

๕. ดำเนินการเมื่อมีการพบปะสังสรรค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. ดำเนินการศึกษาดูงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจ

๗. จัดสวัสดิการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

๘. จัดทำข้อมูลสารสนเทศบุคลากรในแต่ละประเภทตำแหน่งและสายงาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สำหรับวางแผนพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๙. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

๑๐. สร้างการรับรู้ และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งถึงแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อให้สามารถมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๑๑. สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยการจัดส่งแนวทางการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และดำเนินการให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน การเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่งและข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง รวมทั้งการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกตำแหน่ง

๑๒. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด พร้อมทั้งควบคุม ดูแลให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ถูกต้องตามแนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยยึดหลักความเท่าเทียม เปิดเผยโปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการ จะ ได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และสำเร็จเป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาโดยด่วน

๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง จัดส่งผลงาน เข้า รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่นประเภทต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานอื่น ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูสายงานการสอน ตลอดจนบุคลากรทุกตำแหน่งในสังกัดได้ รับทราบ และมีการมอบ

เกียรติบัตรในโอกาสต่างๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็น
เครื่องหมายยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ทำคุณประโยชน์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาววรรณิ แก้วศิริ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงสระ