

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนอัตรากำลัง

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

๑.๑ ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (นักเรียนระบบ DMC วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการสรรหาตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

๒. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้อัตราว่างและสามารถใช้ได้ใน สถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒) การย้าย/โอน ของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. โดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อสรรหา เป็นครูอัตราจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

๓.๒ การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงาน ได้รับความรู้ในสายงาน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสรณณะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภทให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๒ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การบำเพ็ญประโยชน์ กับหน่วยงานอื่น ๆ

๔.๓ การพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ ซักซ้อมการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เชิญประชุม

๕.๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

๕.๕ บันทึกข้อความ และหนังสือส่งวาระการประชุม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

๕.๖ ประกาศรายชื่อข้าราชการครู ผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๖.๑ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถตรวจสอบได้ โดยการบันทึกรับทราบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมครู ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖