



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนตากพิทยาคม

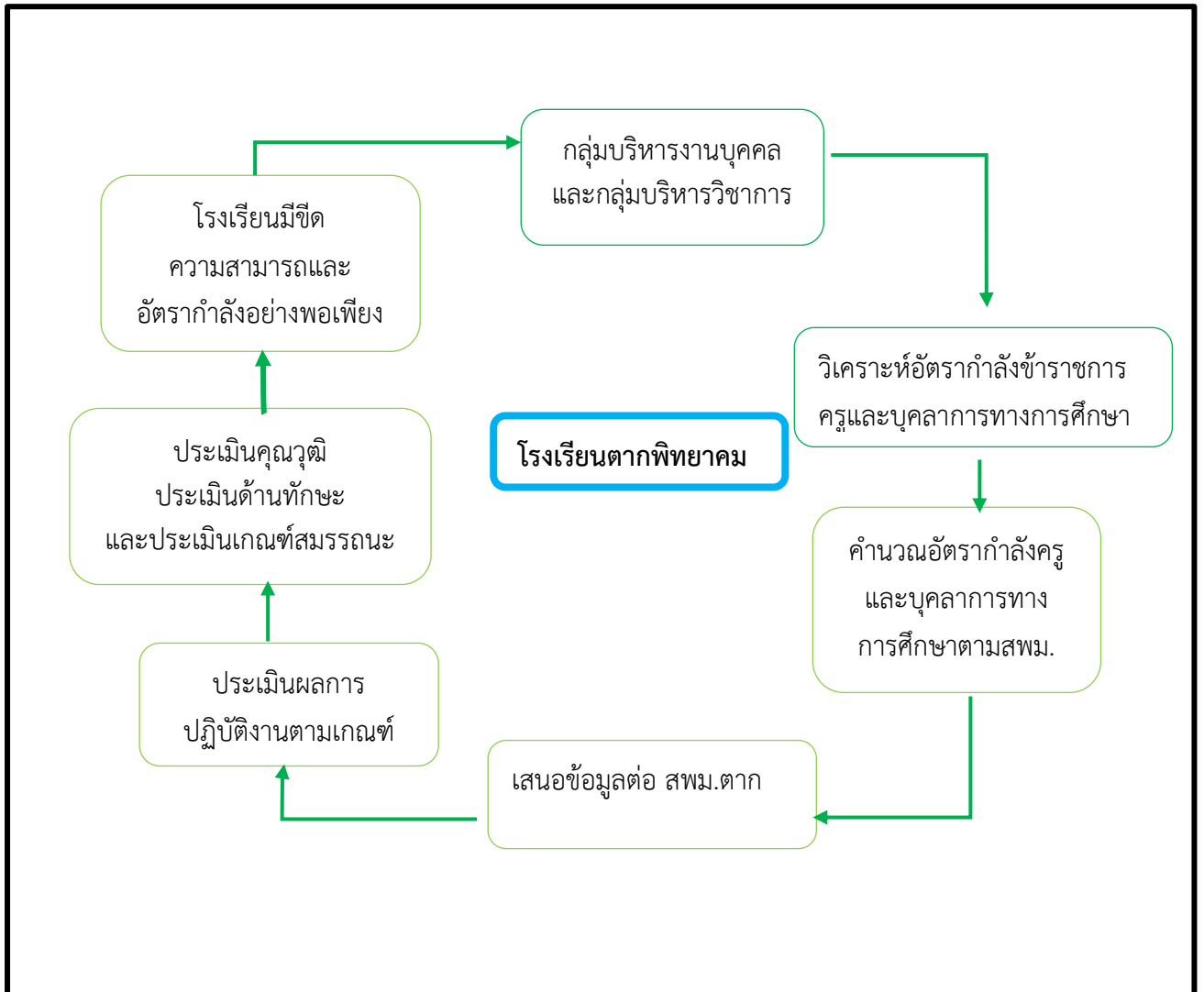


สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตตาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนตากพิทยาคมได้แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

* **หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** ด้านการบริหารบุคลากร โรงเรียนตากพิทยาคมมีวิธีการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารงาน ของโรงเรียนและอัตรากำลังของบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้



โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่าน ด้วยการวางแผนการบริหารจัดการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร จะสำรวจข้อมูลล่วงหน้า ๑๐ ปี สูตรการคำนวณ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก กำหนด การเตรียมบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสรรหาคูทดแทนในอัตราที่ว่าง การโยกย้าย เกษียณอายุราชการ โดยนำข้อมูลมาจัดสรรอัตรา วางตัวบุคคล สืบทอดตำแหน่งงานทดแทน ในกรณียังไม่สามารถหาบุคคลมาทดแทนจะสรรหาบุคคลอื่น หรือจัดจ้างบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่แทน

* หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนตากพิทยาคม ได้มีการ ประชุม แผนอัตรากำลัง ประสานงานกับฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน อัตรากำลัง สํารวจความต้องการและอัตราราชการ แคลน เสนอข้อมูลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก เพื่อ จัดทำแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครู ตามสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน หากไม่สามารถบรรจุ หรือไม่มีบุคลากร ทางโรงเรียนมีการสรรหา จัดจ้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญใน สาขาวิชาที่ขาดแคลนตาม ระเบียบปฏิบัติทางราชการ ระหว่างรอคำสั่งดำเนินงาน สรรหา บรรจุแต่งตั้งเพื่อ วางแผนอัตรากำลังในอนาคต ให้เพียงพอและเหมาะสม

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนตากพิทยาคมได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ครูโรงเรียนตากพิทยาค มหัวข้อ “โครงการขวัญและกำลังใจครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำโรงเรียนตากพิทยาคม ” เพื่อเรียนรู้ระบบการทำงานจากรุ่นพี่รุ่นน้อง และเพื่อสืบสานวัฒนธรรมองค์กรและสานต่อระบบการทำงาน อีกรั้งมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จัดระบบพี่เลี้ยงในกลุ่มสาระฯและในการทำงานฝ่ายต่างๆในโรงเรียนคอย ดูแลให้คำปรึกษา ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูง จัดการส่งเสริมเพิ่ม วิทยฐานะครู จัดกิจกรรม สานสัมพันธ์ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนพิเศษ การพิจารณาความ ดีความชอบอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือชมรมครูเก่า ศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียน ตากพิทยาคม เครือข่าย ผู้ปกครองทำหน้าที่เจรจาสิทธิประโยชน์ต่างๆ ส่งผลต่อความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน

ในด้านการจัดอัตรากำลัง คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนตากพิทยาคมวางแผนอัตรากำลัง ควบคู่ กับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรของโรงเรียน โดยกำหนดเป็นนโยบายและได้มอบหมายให้ กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมี คุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ โดยการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของ โรงเรียน ในช่วงก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และหลัก คุณธรรมจริยธรรม มีวิธีการดังนี้

๑. โรงเรียนตากพิทยาคมมีนโยบายในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีคุณธรรม จริยธรรมโดยกำหนดโครงการ / กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ ลงใน แผนพัฒนาบุคลากร

๒. ปฏิบัติตนให้เห็นเป็นแบบอย่าง และถ่ายทอดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและมี คุณธรรมจริยธรรม

๓. จัดประชุม อบรม และกิจกรรมเพื่อให้เกิดความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ และความตระหนักใน คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูหรือเชิญผู้มีความรู้มาบรรยายตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตนตามกฎหมายและมีคุณธรรมจริยธรรม

๕. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจใน การทำงาน เช่น การมอบรางวัลแก่ครูเนื่องในการได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เป็นต้น

*** หลักเกณฑ์การบริหาร งานบุคคลใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการ ปฏิบัติงาน
ของสถานศึกษา**

โรงเรียนตากพิทยาคม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก บุคลากรปฏิบัติตน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน คำสั่ง นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นข้อกำหนดสำคัญของบุคลากรโรงเรียนที่ยึดถือปฏิบัติ ได้ดำเนินงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่ตามนโยบาย กำหนด

๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕
๓. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ๖. พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓
๗. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ๘. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
