

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

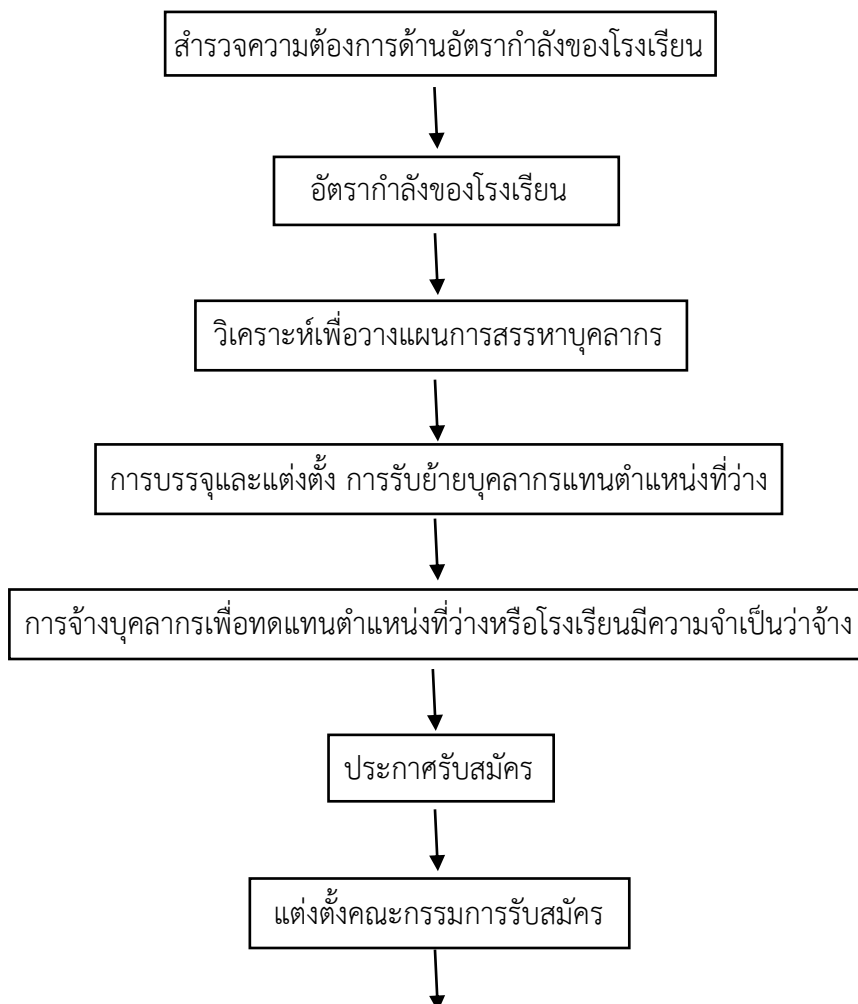
วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่

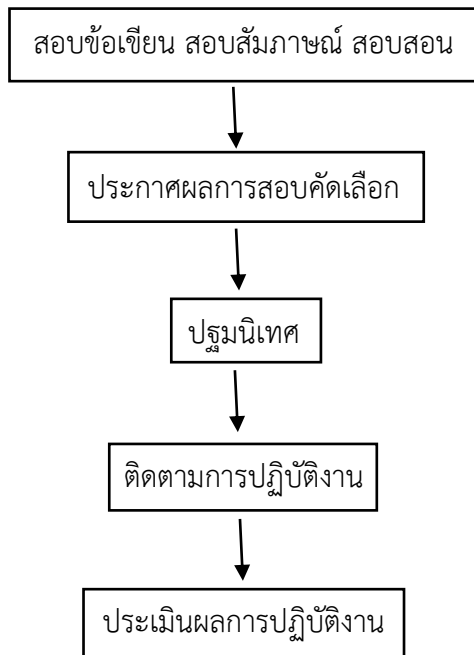
กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ คำนึงถึงลักษณะงาน ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง โดยมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ ดังนี้

1) การบรรจุและแต่งตั้ง

2) การรับย้ายบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ จะดำเนินการโดยการพิจารณาจากสาขาวิชาตามที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ และผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การจ้างบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือโรงเรียนมีความจำเป็นต้องว่าจ้างในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ มีการสำรวจความต้องการด้านอัตรากำลังของโรงเรียน ตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน เพื่อหาอัตรากำลังที่ยังขาดแคลนและสรรหา ว่าจ้างบุคลากรใหม่ โดยคำนึงถึงหลักสูตรของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ ดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงาน ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง และให้แต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยกระบวนการ ตามขั้นตอนดังนี้





3.1) ประกาศรับสมัคร

3.2) แต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัคร ตรวจสอบหลักฐาน เอกสารคุณสมบัติของบุคลากร ตามที่กำหนด

3.3) สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์และสอบสอน ตามกระบวนการขั้นตอนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของโรงเรียน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงกับความต้องการ

3.4) ประกาศผลการสอบคัดเลือก

3.5) ปฐมนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่โรงเรียนจะได้ทราบถึง ศักยภาพและทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ดีขึ้นต่อไป

3.6) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่โรงเรียนจะได้ทราบถึงศักยภาพ และทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

3.7) นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ดีขึ้นต่อไป

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ คำนึงถึงลักษณะงาน ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง โดยมีวิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ดังนี้

1) การบรรจุและแต่งตั้ง

2) การรับย้ายบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ จะดำเนินการโดยการพิจารณาจากสาขาวิชาตามที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ และผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ มีการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง โดยมีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังมีการสำรวจความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียนตามโครงสร้าง การบริหารงานโรงเรียน เพื่อหาอัตรากำลังที่ยังขาดอยู่ และสรรหาว่าจ้างบุคลากรใหม่โดยคำนึงถึงหลักสูตรของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่โรงเรียนต้องการ ดังนี้

1.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติงาน และกำหนดอัตรากำลัง ตามภาระงานที่จำเป็น และปฏิบัติจริง

1.2 โรงเรียนมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในโรงเรียน โดยแยกตามตำแหน่ง สาขาวิชา และกลุ่มงานต่าง ๆ

1.3 โรงเรียนมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนไหว เรื่องการย้าย การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

1.4 โรงเรียนมีการวิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังบุคลากรที่ป่วย หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้

1.5 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร

เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและได้สรรหาบุคลากรให้ครบตามจำนวนบุคลากร เป็น การสร้างความมั่นใจว่ามีบุคลากรเพียงพอในแต่ละระดับในการปฏิบัติงานและการจัด การเรียนการสอน เพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุด มีคุณค่าที่สุดให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สำเร็จ

มีการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านการสอน โดยคำนวณจำนวนคาบสอนจากจำนวนนักเรียนที่จัดห้องเรียนตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด ห้องละ 40 คน ซึ่งนำจำนวนคาบสอน รายวิชาใน 1 สัปดาห์ หารด้วย 18 จะได้จำนวนครูตามเกณฑ์ในรายวิชานั้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนครูขาด หรือเกินโรงเรียนดำเนินการรายงานผลการประเมินผลขีดความสามารถและอัตรากำลังไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อรับการจัดสรรอัตรากำลังที่ขาดหรือเกิน

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ว8

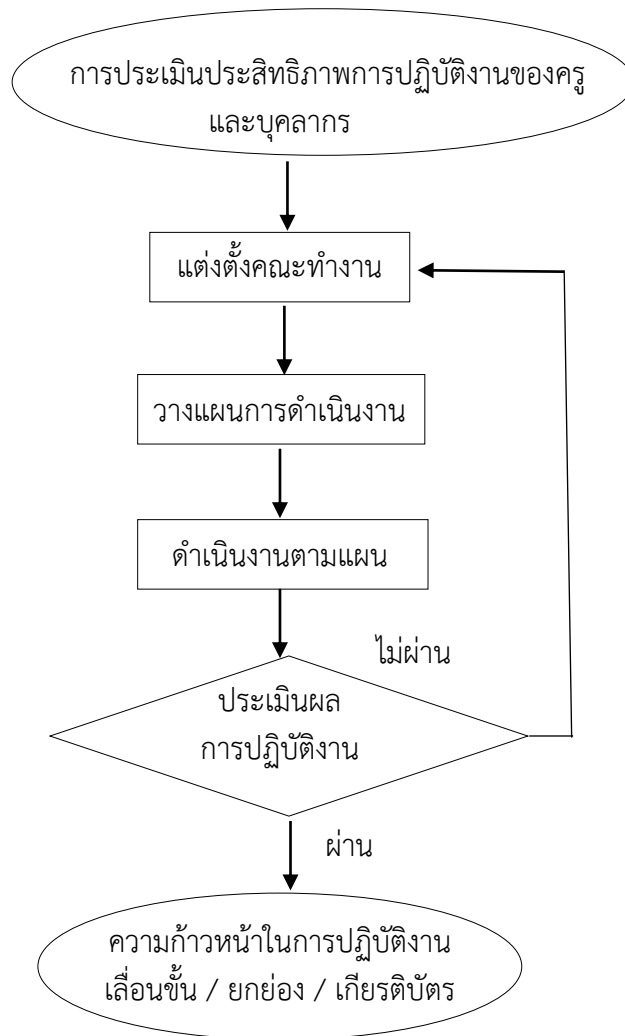
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ว4

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ ว16

หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในส่วนของ การประเมินทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับของครูและบุคลากรประเมินได้จากการทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี(SAR)การพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อและการเข้ารับอบรม การส่งแผนการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติงานพิเศษ และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยจะมีแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู ครูอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยผู้อำนวยการจะ

มอบหมายให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
ทุกคน



หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรไว้ให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ อย่างมีความสุขโดยการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น การส่งบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเข้าร่วมการประกวด การแข่งขัน เพื่อให้ได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีการยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แสดงถึงโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปโดยใช้มาตรการรักษากำลังคนดังนี้

- 1) มาตรการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ด้วยการเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในกรณีเจ็บป่วย มอบเงินช่วยเหลือ หรือมอบพวงหรีดเพื่อแสดงความเสียใจต่อการสูญเสียคนในครอบครัว และเป็นเจ้าภาพในงานสวดอภิธรรมศพ สนับสนุนเงินช่วยเหลืองานศพ โรงเรียนมีกองทุนทายาท ท.ว. เพื่อใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ
- 2) มาตรการยกย่องเชิดชูคนดี โดยการยกย่องชื่นชมแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ
- 3) มาตรการสวัสดิการให้แก่บุคลากร มีสวัสดิการบ้านพักให้แก่บุคลากรจำนวนหนึ่ง มีสวัสดิการด้านกีฬา เช่น สนามวอลเลย์บอล บาสเกตบอล สนามปิงปอง สนามตะกร้อ สนามฟุตบอลหรือฟุตซอล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร
- 4) มาตรการสนับสนุนเรื่องการศึกษา โรงเรียนควนโดนวิทยา ให้การสนับสนุนให้บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสศึกษาต่อ และเมื่อจบการศึกษาสามารถนำคุณวุฒิมาปรับระดับที่สูงขึ้นได้
- 5) มาตรการด้านสุขภาพ โรงเรียนควนโดนวิทยาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา(สกสศ.) ออกหน่วยเคลื่อนที่ตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรทางการศึกษา หรือมีการตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์หาดใหญ่หรือโรงพยาบาลสตูล ปีละ 1 ครั้ง
- 6) มาตรการด้านการจัดทัศนศึกษา ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานที่ต่าง ๆ ประจำปี
- 7) มาตรการการจัดบริการสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและบริการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ร้านค้าสวัสดิการ โรงอาหาร อินเทอร์เน็ต ยานพาหนะ ห้องสมุด ห้องสืบค้น ห้องละหมาด ห้องพระพุทธรักษา
- 8) มีการจัดเวรยามรักษาการณ์ภายในบริเวณโรงเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในวันราชการและวันหยุดราชการ
- 9) มีการจัดห้องพยาบาลและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นเบื้องต้นบริการในห้องพยาบาล
- 10) มีการประกันภัยกรณีประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตจากบริษัทเอกชนให้แก่คณะครูและบุคลากรทุกคน
- 11) มีการอนุญาตให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา
- 12) มีการส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง
- 13) มีการไปร่วมงานทำบุญ ร่วมงานการกุศลต่าง ๆ
- 14) มีงานเลี้ยงส่งและของที่ระลึกสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายสถานศึกษา ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ
- 15) มีการแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่คณะกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อดูแลผลประโยชน์ของบุคลากรในโรงเรียน
- 16) มีการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคคล
- 17) มีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคเรียน