



การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ  
ตัวชี้วัดตามแบบ OIT  
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
026 การดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ฉะเชิงเทรา

[www.tups.ac.th](http://www.tups.ac.th)

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ฉะเชิงเทรา

#### บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานบุคลากรมีดังต่อไปนี้

๑. จัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรให้เป็นระบบ
๒. ประเมินทิศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียน
๓. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
๔. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และเป็นไปตามเป้าหมาย

#### จุดประสงค์ของโรงเรียน

๑. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ
๓. ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
๔. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามลักษณะของงาน
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในโรงเรียน

#### การดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาคนเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา

๑. การสรรหาบุคลากรของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการฉะเชิงเทรา มีวิธีการสรรหา ให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน สมัยและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโดยทั่วไป คือ
  - ๑.๑ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษาเกียรติยศชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน
  - ๑.๒ คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ
๒. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้องเป็นธรรม
  - ๒.๑ จัดทำแผนหรือแนวทางเพื่อใช้ในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน การออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - ๒.๒ มีการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน การออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงกับปัญหาและทันต่อความต้องการ โดยมีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แนวทางการปฏิบัติ
    - ๑) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
    - ๒) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
    - ๓) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ ๑) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษาได้
  - ๒.๓ สรุปและรายงานผลการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน การออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลไปใช้ในการพัฒนางาน

๓. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการ เช่น

๒.๑ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการครู บรรยากาศการทำงาน

๒.๒ สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ

๔. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจทำได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อการอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

๕. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น

### การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู แนวทางการปฏิบัติ

๑) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่

๒) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอพิจารณาอนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

๒. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑.) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมิน ผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(๓) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและ ต่อเนื่อง

๒.) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสิ่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๔) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

๓.) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๔. การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน แนวทางการปฏิบัติ ดำเนินการตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด
๕. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น แนวทางการปฏิบัติดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

#### **การพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ**

๑. มีการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า
๒. มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาชีพทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๓. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๔. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

#### **การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ**

๑. มีการวางแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพรวมถึงวางแผนการดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีผู้กระทำผิดวินัยลดลงในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่มีผู้กระทำผิดวินัย
๓. มีการจัดระบบในการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงสรุปและรายงานผลการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐและนำผลไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง