



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โรงเรียนปทุมศึกษาลัย

แสดงการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละหานเจริญวิทยา ได้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร โดยทำโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พัฒนาครูและบุคลากรก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 และในภาคเรียนที่ 2 ประจำปีอย่างต่อเนื่อง และมีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยการศึกษาดูงาน การจัดทำโครงการดังกล่าวงานบุคคลได้ทำการสำรวจความต้องการและนำผลมาวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็น มีวิธีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบงาน สมรรถนะ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีโดยมีกระบวนการพัฒนาตามหลัก PDCA ดังนี้

1. จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากร
2. สำรวจความต้องการและความจำเป็น
3. แต่งตั้งคณะกรรมการ , ประชุม/วางแผนงาน , ประเมินผล , ทบทวนพัฒนา
4. วิเคราะห์ความต้องการ , วางแผนการสืบทอดตำแหน่งตามระบบงาน , จัดครูพี่เลี้ยง แลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

การประเมินผลการดำเนินงาน

โรงเรียนปทุมศึกษาลัย มีการจัดทำแผนด้านบุคลากร ได้แก่ ครูประจำการ หรือข้าราชการครู โรงเรียนวางแผนอัตรากำลังระยะยาว 10 ปี ในการวางแผน ได้ศึกษาข้อมูลจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ และนักเรียนทั่วไปที่จะเข้าเรียนต่อ สำรวจจำนวนครูที่มีอยู่จริง เปรียบเทียบจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนตาม เกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบว่า โรงเรียนมีครูขาดหรือเกิน จำนวนเท่าใด โดยใช้อัตราส่วนในการคิด คือจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน 1: 20 และครู 1 คนต้องมีคาบสอน ไม่น้อยกว่า 18 คาบ/สัปดาห์ รวมคาบกิจกรรมและชุมนุม เมื่อพบข้อมูลขาดหรือเกิน นำเสนอผู้อำนวยการ โรงเรียน เพื่อเสนออัตรากำลังและความต้องการครูตามรายวิชาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อเป็นข้อมูลในการบรรจุแต่งตั้งตามขั้นตอน

ด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ครูโรงเรียนปทุมศึกษาลัย ได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ครูโรงเรียนปทุมศึกษาลัย เพื่อพัฒนาศักยภาพครูทั้งในรูปแบบ On-line พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง และเพื่อสืบสานวัฒนธรรมองค์กรและ สานต่อระบบการทำงาน อีกทั้งมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จัดระบบพี่เลี้ยงในกลุ่มสาระฯ และในการทำงานฝ่าย ต่างๆในโรงเรียน คอย

ดูแลให้คำปรึกษา ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูง จัดการส่งเสริมเพิ่มวิทยฐานะครู จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนพิเศษ การ พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านความสำเร็จของบุคลากรโรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจโดยแต่งตั้งคณะกรรมการโครงสร้าง การบริหารงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจัดทำคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานตามสายงานให้บุคคลมีส่วนร่วม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพ เหมาะสมต่อคุณภาพผู้เรียน งานพัฒนาบุคลากรโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย จึงได้มีการวางแผนการจัดอบรม พัฒนาครู มีการสำรวจรายละเอียดการพัฒนาตนเอง จากการจัดทำรายงานแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan:ID PLAN) และสรุปแผนพัฒนาตนเอง บุคลากรทุกคนมีผลงานทางวิชาการของตนเอง จนสามารถยกระดับวิชาการของโรงเรียน

จุดเด่นของการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร

โรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย มีการพัฒนาครูและบุคลากร วางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการ วิเคราะห์ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาจากผลลัพธ์ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ สถิติการศึกษาต่อ การเพิ่มวุฒิการศึกษา สถิติการเลื่อนวิทยฐานะครู สถิติการอบรมสัมมนาทัศนศึกษาและการศึกษาดูงาน จำนวนงานวิชาการ จำนวนผลงานการวิจัย จำนวนสื่อ นวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอน จำนวนครูที่ได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ จากผลสัมฤทธิ์ทางด้านผู้เรียนและผลจากการประเมินภายในและภายนอก จากการสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล และจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานบุคคล ร่วมกับกลุ่มบริหารงานบุคคลฯ ได้ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาครูและบุคลากรโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย พบ จุดเด่น ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้จัดให้ได้รับการศึกษาระดับสูง จัดการอบรม จัดการศึกษาดูงานในด้านวิชาการ จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และได้ผลงานมาขยายผลเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ให้ครูผู้ช่วยได้รับการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม นำผลการประเมินมาปรับปรุง ทบทวน พัฒนาตนเอง และขยายผลต่อไป
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้บุคลากรได้รับอบรมพัฒนาก่อนขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ค.ศ.2 , ค.ศ.3 และ ค.ศ.4 ตามลำดับ นำไปสู่การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

บุคลากรของโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัย ได้รับการอบรมพัฒนาและศึกษาดูงาน เป็นผู้มีความสามารถ ด้านวิชาการ มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ในการใช้ ภาษาไทย เพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว ทางวิชาการและวิชาชีพ ความสามารถในการประมวลความรู้และการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานักเรียน การ จัดการเรียนการสอนยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น เป็นที่ประจักษ์และยอมรับต่อชุมชน สังคม และ ประเทศ

บุคลากรของโรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัยทุกคนมีเป้าประสงค์ร่วมกันในการพัฒนางาน คือ มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ คิดพัฒนา
ตนเอง เก่งจัดการศึกษา ร่วมพัฒนาเป็นทีม โดยการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ
ด้วยหลักสูตรที่หลากหลายรองรับความต้องการของผู้เรียน มีการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมของ
ทุกภาคส่วน และครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพจนส่งผลสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพของ ครูและบุคลากรใน
โรงเรียนปู้ด้างศึกษาลัยยิ่งขึ้นไป

