

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒
ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๓**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒ ทั้งในด้านระบบทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการและการบริการ การดำเนินการด้านวินัย และกฎระเบียบ และการบริหารโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ๔.๐ ในศตวรรษที่ ๒๑”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒ ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้สนองต่อต่อแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปดังนี้

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒
แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๓**

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายที่ ๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์สมรรถนะแต่ละตำแหน่ง และสำรวจความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา

ผลการดำเนินการ

จัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดไว้เป็นปัจจุบัน และดำเนินการพัฒนาไปตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นต่อนักเรียนเป็นลำดับแรก

๒) จัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ ๓ ปี ที่มุ่งเน้นความรู้ทักษะใหม่ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี ทักษะการวิจัย และภาษา

ผลการดำเนินการ

๑. จัดอบรมเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒ โดยจัดร่วมกับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดอบรมพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และพัฒนาวิทยฐานะ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลสัมฤทธิ์วิชาภาษาอังกฤษ ปี ๒๕๖๒ สูงขึ้น

๓) สร้างและพัฒนาช่องทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

ผลการดำเนินการ

จัดอบรมครูในหลายรูปแบบทั้งระบบ Online ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการบรรยาย มีหลายรูปแบบให้ข้าราชการครูได้เลือกเข้ารับการอบรมตามความต้องการ มีผลทำให้ครูได้รับความรู้หลากหลาย และมีผลทำให้อีเน็ตสูงขึ้น ม.๓ เป็นระดับ ๙ และ ม.๖ เป็นระดับ ๑๐ สูงขึ้นกว่าปี ๒๕๖๒

๔) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มสาระให้มีทักษะในการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ

ผลการดำเนินการ

จัดอบรมครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภายใต้โครงการการจัดการเรียนการสอนโดยการสอดแทรกเทคนิคและนวัตกรรมทันสมัยสู่การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทำให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความรู้เพิ่มขึ้น

๕) ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินการ

๑. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรมที่ดำเนินการ ๑๑ หลักสูตร
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมบริหารจัดการฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

๕๐๑ ราย

๓. รายงานผลการดำเนินการพัฒนา

- ครูได้รับการพัฒนาหลักสูตรนิตยสาร
- นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้กับนักเรียน
- ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียน
- นำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการขอวิทยฐานะสูงขึ้น
- นักเรียนมีผล O-NET สูงขึ้น

๖) ติดตาม ประเมินและรายงานผลหลังจากการพัฒนา

ผลการดำเนินการ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหารจัดการและการติดต่อประสานงาน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานทั้ง ๔ ด้าน

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล ทำให้ผล O-NET ปี ๒๕๖๒ และคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นระดับประเทศ ๑๐ โรงเรียน

เป้าหมายที่ ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผลการดำเนินการ

จัดทำโครงการวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน วิเคราะห์แผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนอัตรารองสำนักงานในปีถัดไป

๑. สามารถเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีปริมาณงานเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๒. สามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการและความขาดแคลนของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

๓. สามารถเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนและจำเป็น

๔. สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน ในด้านอบรมและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง

๒) เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการดำเนินการ

๑. ดำเนินการศึกษาหลักการเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกและแนวทางการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี รวมถึงทำแผนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ศึกษา เตรียมความพร้อมและเข้าร่วมกิจกรรม

๓) พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ที่สะท้อนทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพครู

ผลการดำเนินการ

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๖๔ หลักสูตร

๒. จัดส่งบุคลากรเป็นวิทยากร จำนวน ๔๐ ราย

๓. จัดอบรมที่ดำเนินการเอง จำนวน ๑,๗๙๕ ราย

๔. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๒๐ ราย