

## ๒๕. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### นโยบายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ในการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา นั้นโรงเรียนหนองเข็งวิทยาคม ได้ดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์ผล SWOT ทุกด้านของกิจกรรมที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษา โดยได้รับความร่วมมือจากครู บุคลากร ตัวแทนผู้เรียน ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการวิเคราะห์ผล SWOT เมื่อได้ผลของการวิเคราะห์แล้ว จึงนำมาซึ่งการปรับระบบการบริหารและการจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนหนองเข็งวิทยาคม แบ่งโครงสร้างการบริหารเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยใช้หลักการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างภาคีเครือข่าย ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มี คุณภาพ

### ๒๖. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ จำทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

### ๒๗. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการจัดให้มีการปฐมนิเทศ /ชี้แจงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพ มาตรฐาน วิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน การนิเทศภายใน การจัดประชุมอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน มีการส่งครูและบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ อบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นที่จัดการอบรม มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง มีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ให้กับครูผู้สอนเพื่อนำไปพัฒนาในกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

๒. การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานตามความถนัดและความต้องการของตนเอง มีการยกย่องชมเชยในวาระต่าง ๆ มีการ

ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงออกถึงความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีความสุข

#### **๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี**

- สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ - มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานในทุกภาคเรียน เพื่อ เป็นแนวทางทางในการดำเนินงานและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ระบุไว้ในแต่ละปีการศึกษา

- มีการรายงานผลการดำเนินการของฝ่ายงานต่าง ๆ อยู่เสมอ

- ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis สภาพของโรงเรียนหนองเข็งวิทยาคม เพื่อใช้เป็นผลการนำไป ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (แผนกลยุทธ์โรงเรียน)

- มีการประชุมเพื่อนำเสนอผลของกระบวนการบริหาร และการจัดการกับครู ผู้ปกครองและชุมชน

- มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- มีการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และมีการรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ทุกปีงบประมาณ



การสร้างขวัญและกำลังใจ จัดงานเลี้ยงต้อนรับ – เลี้ยงส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการอบรมรูปแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ



การอบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ Active learning



คณะครูร่วมกิจกรรม Professional Learning Community (PLC)