

การพัฒนาบุคลากร (WORKFORCE Development)

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (WORKFORCE and Leader Development)

1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

(1) โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของโรงเรียน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีโดยครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและมุ่งให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามภาระงานบุคลากรทุกคนได้รับการปลูกฝังในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และวิถีปฏิบัติของโรงเรียน โดยบุคลากรทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติงานแบบบูรณาการภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหา

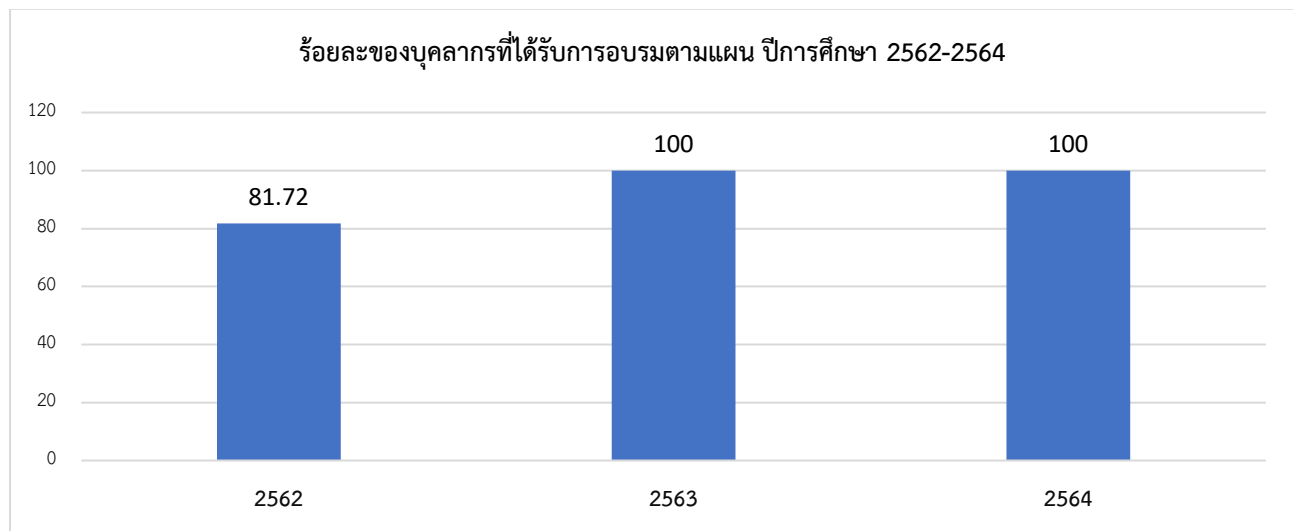
(2) มีการปรับปรุงผลการดำเนินการองค์กร และนวัตกรรมโรงเรียนได้ดำเนินการคือ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายโรงเรียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแผนงานปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบจัดทำระบบฐานต่างๆ วารสารประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน และกำหนดแนวคิดการผลิต Best Practice เพื่อเป็นผลงานของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียน โดยมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าและหาข้อสรุป เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของงานโดยใช้ นวัตกรรม SAKONPAT^(s) MODEL

(3) ความต้องการด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โรงเรียนพิจารณาการรายงานผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีการดำเนินการในระยะสั้น คือ พิจารณาความต้องการของบุคลากรจากรอบการประเมินตามความจำเป็นเร่งด่วน และความเป็นไปได้ของการตอบสนองความต้องการนั้น เช่น การจัดบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม/สัมมนาอย่างทั่วถึง และมีรายงานผลการเข้าร่วมให้ผู้บริหารและที่ประชุมได้รับทราบเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและการดำเนินการระยะยาว คือ จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้าน

2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

ผู้นำระดับสูงมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ให้ครบตามเกณฑ์ที่ สพฐ.กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะและกระบวนการในด้านการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรสรุปผลการพัฒนาตนเองทุกครั้งเพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง และไปปรับใช้กับการวางแผนการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาในปีการศึกษาต่อไปจัดโครงการศึกษาดูงาน โดยให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานอื่น นำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงให้โอกาสแสดงความสามารถความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้การบริหารการศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมภายในองค์กร แสดงถึงความรักความผูกพัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถและทำงานเป็นทีม ทำให้

การปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิผล มีตัวชี้วัดคือ จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมตามแผน
ดังภาพ



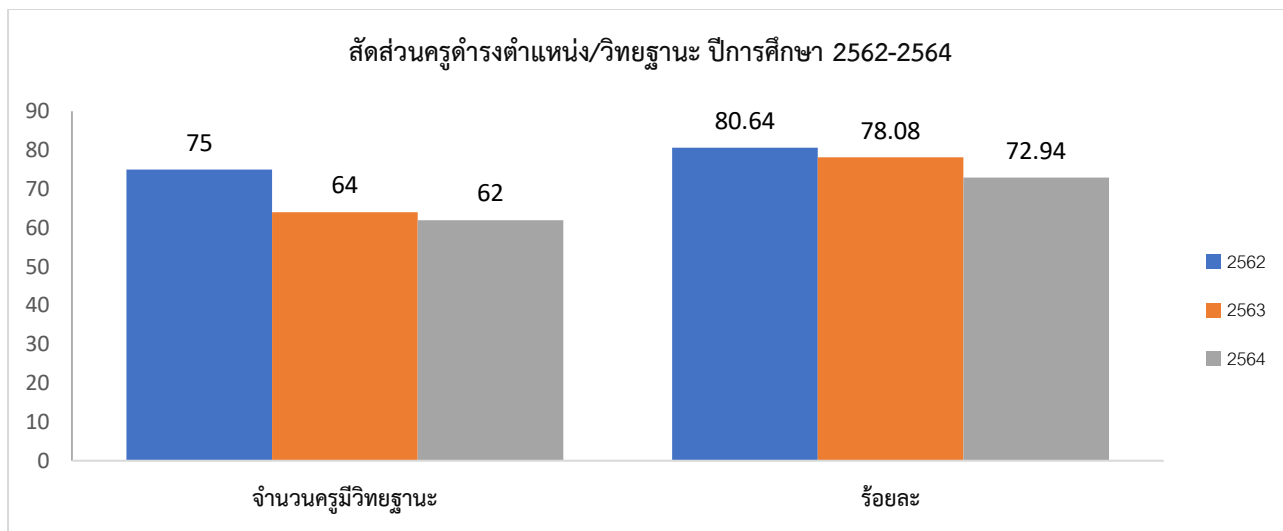
ภาพร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามแผน ปีการศึกษา 2562-2564

จากภาพร้อยละของครูที่เข้าอบรมพัฒนาทางวิชาการการพัฒนาตนเองของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับการอบรมพัฒนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพในปีการศึกษา 2562-2564 เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย (ร้อยละ90) พบว่า ปีการศึกษา 2562 คิดเป็นร้อยละ 81.72 ในปี 2563-2564 ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพ สูงกว่าค่าเป้าหมาย ร้อยละ 10 มีแนวโน้มพัฒนาขึ้นทุกปี

3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

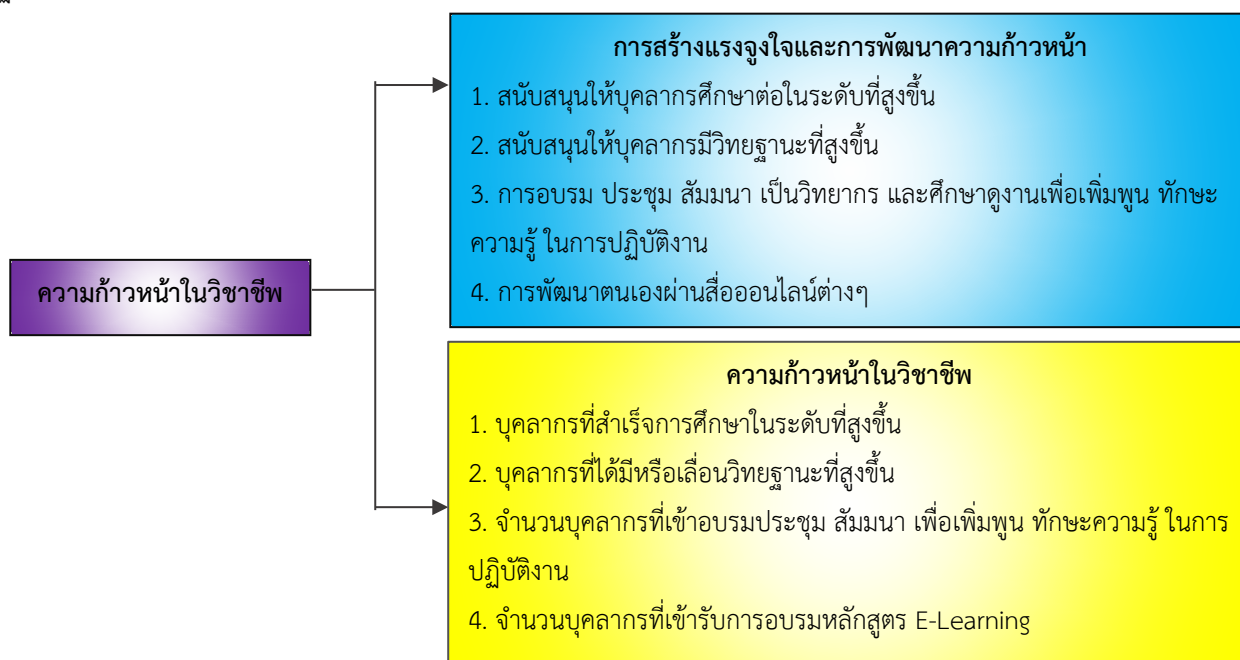
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความชำนาญงาน และมีประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ผู้เรียนได้ และจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและมุ่งให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามตำแหน่งงาน โรงเรียนมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพสูงสุด

โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน ประเมินขีดความสามารถรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์การพัฒนา และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ มีตัวชี้วัดความสำเร็จคือ แสดงสัดส่วนครูดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ ดังภาพ



ภาพแสดงสัดส่วนครูดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ ปีการศึกษา 2562-2564

จากภาพ บุคลากรเกษียณอายุราชการในช่วงปีการศึกษา 2562-2564 แต่วิทยฐานะชำนาญการเพิ่มขึ้นในช่วง ปีการศึกษา 2562-2564 และมีครูบรรจุใหม่จำนวนมากขึ้นในช่วง ปีการศึกษา 2562-2564 เนื่องจากโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนได้ทำผลงานทางการศึกษาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูทุกคน และนำผลที่ได้มาประเมินการถ่ายทอดหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน ดังภาพ



ภาพความก้าวหน้าในวิชาชีพ