

028 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โรงเรียนมีวิธีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการให้บรรลุตามพันธกิจและแผนกลยุทธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	วิธีการสร้างความผูกพัน
การเรียนรู้ร่วมกันผ่านการศึกษาดูงาน	ผู้นำระดับสูงนำคณะครูและบุคลากร เข้าร่วมศึกษาดูงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในการทำงานร่วมกัน
กิจกรรมทำบุญตามโอกาสสำคัญ	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ผ่านการทำบุญตามโอกาสสำคัญในโรงเรียน เช่น กิจกรรมทำบุญในวันก่อตั้งโรงเรียน กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญต่างๆ เพื่อดำเนินวิถีของชาวพุทธ
การแสดงมุทิตาจิตเกษียณอายุราชการ	จัดกิจกรรมมุทิตาจิตเกษียณอายุราชการให้กับครูเกษียณราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้แสดงถึงความรัก ความผูกพันที่มีต่อครูผู้เกษียณอายุ
การเรียนรู้ร่วมกันผ่านการอบรม/สัมมนา	กำหนดให้ครูได้รับมอบหมายให้ไปอบรม นำความรู้มาขยายผลแก่เพื่อนครูอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
งานเลี้ยงสังสรรค์	จัดกิจกรรมต้อนรับครูใหม่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูใหม่กับบุคลากรในโรงเรียน - จัดกิจกรรมเลี้ยงส่งครูย้ายเพื่อดำรงตำแหน่งใหม่ หรือบรรจุใหม่ เพื่อสร้างเสริมความผูกพันอันดีงามแม้ต้องปฏิบัติงานในสถานที่อื่น - งานเลี้ยงตามโอกาสเหมาะสม เช่น เลี้ยงปิดกล่องขอล้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรหลังจากเหน็ดเหนื่อยร่วมกัน
การนิเทศติดตามการทำงาน	- จัดให้มีการนิเทศ ติดตามการทำงาน โดยผู้บริหาร หัวหน้าสายงาน เพื่อนร่วมงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน
ความสัมพันธ์กับครอบครัวบุคลากร	- โรงเรียนร่วมเป็นเจ้าภาพในการเป็นเจ้าภาพในพิธีสวดอภิธรรมบำเพ็ญกุศลศพญาติของบุคลากรในโรงเรียน - ร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรในงานมงคลต่างๆ
การให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร	- มีการสอบถามเยี่ยมเยียนให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในยามเจ็บป่วย หรือจำเป็นต้องรักษาตนในโรงพยาบาล

โรงเรียนมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร ทั้งในรูปแบบของการประเมินความผูกพันอย่างเป็นทางการและการประเมินความผูกพันไม่เป็นทางการ ดังนี้

- 1) การประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ทุก 6 เดือนเสนอต่อฝ่ายบริหาร ฝ่ายงานต่างๆ ในที่ประชุม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเปิดใจรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำผลมาพัฒนาในปีต่อไป
- 2) การสัมภาษณ์ พูดคุย และการร่วมกันพิจารณาข้อร้องทุกข์ต่างๆ
- 3) การสังเกตการณ์มีส่วนร่วม ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
- 4) การให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น/การให้ข้อมูล/การแสดงความชื่นชม/การให้กำลังใจทั้งในและนอกห้องประชุม
- 5) การรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ได้แก่ สถิติการลา สถิติการร้องเรียนของผู้ปฏิบัติงาน และมีส่วนได้ส่วนเสีย สถิติการขาด/มาสาย

(4) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management)

การจัดการผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนดำเนินการ ดังภาพ



การจัดการผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อน
ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ มีหลักเกณฑ์ขั้นตอน วิธีการที่ชัดเจนเหมาะสม ตามข้อมูลตกลงดังกล่าว โดยกำหนด
เป้าหมายในการดำเนินการ การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่กับปฏิบัติ

ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (WORKFORCE and Leader Development)

(1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ที่
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาระบบการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง การจัดการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนี้

1. โรงเรียนจัดอบรม ประชุม สัมมนาฯ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้เกิด
ความคุ้มค่าในการนำความรู้มาใช้
2. สนับสนุนให้บุคลากรดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาเผยแพร่
และนำความรู้ไปใช้
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการเผยแพร่และนำความรู้ไปให้กับระบบการ
ทำงานได้ดีขึ้น
4. ส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในการจัดทำผลงานในทางวิชาการเพื่อให้มี หรือเลื่อน
วิทยฐานะทำให้มีจำนวนครูที่ได้รับผลงานทางวิชาการมากขึ้นและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการ
เรียนการสอนและการสนทนาในชีวิตประจำวัน
6. ติดตั้งอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนทำให้มีจำนวนครูที่ใช้สื่อใน
การจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
7. จัดแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าได้
ด้วยตนเอง
8. ส่งเสริมจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน สื่อ นวัตกรรม แผนการจัดการเรียนรู้ งานวิจัยในชั้นเรียนทุกปี
ส่งผลให้เกิดระบบการทำงานในทุกกลุ่มงาน

9. การแนะนำ/ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้กับบุคลากรที่ โดยมีจำนวนสื่อและนวัตกรรมการสอนเพิ่มขึ้น

10. การจัดบุคลากรให้เป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์ รับทราบวิธีการ/แนวทางการสอน/ระบบการศึกษารูปแบบใหม่ๆ มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนหลัง และมีการประเมินประสิทธิผล การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ เช่น การนิเทศการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องตามโครงร่างองค์กรและเชื่อมโยงกับแผนทรัพยากรบุคคล แผนด้านบุคลากร เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ จริยธรรม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำผลการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจ

(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

โรงเรียนมีคู่มือ โครงสร้าง มีพรรณนางานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรและผู้นำในระบบการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาให้สอดคล้องกับการที่โรงเรียนจัดประชุม/อบรม/สัมมนา 1) ครูเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา 2) ครูรายงานผล 3) กลุ่มงานบริหารบุคคลรวบรวมข้อมูลสรุปจำนวนชั่วโมงการประชุม/อบรม/สัมมนา 4) นำเสนอผู้บริหารตามลำดับชั้น 5) นิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงานมาประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนาและวางแผนในปีต่อไป ตัววัดผลการดำเนินงาน กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ทบทวนกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร และ กระบวนการทั้งหมดถูกนำเสนอในการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน กลุ่มบริหารบุคคลทบทวนแนวทางการพัฒนาซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการจัดแผนพัฒนาบุคคลในปีต่อไป

(3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

บุคลากรทุกคนมีโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีการปรับเปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานต่างๆตามวาระ ดังนั้นบุคลากรที่มีความพร้อมและมีคุณสมบัติเหมาะสมจะได้รับการคัดเลือกตำแหน่งงาน ตามข้อ 2.2 ก (4)แผนด้านบุคลากร การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง การสร้างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ กระบวนการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้วยวิธีการเสนอรายชื่อหรือการได้รับสิทธิ์จากการเลือกตั้งจากบุคลากรภายในกลุ่มงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อรับรางวัลและเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ การสร้างโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอีกทางหนึ่งส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพิ่มระดับความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ