

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โรงเรียนโนนสูงพิทยาคาร

1. ความผูกพันของบุคลากร

1.1 ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนโนนสูงพิทยาคาร ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อันส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ประชุมสมาคมครูและผู้ปกครองนักเรียน ประชุมสมาคมศิษย์เก่า ประชุมผู้ปกครองและเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ความรักความสามัคคี และมีการประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา

โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบส่งผลให้เกิดความร่วมมือกัน บุคลากรมีแรงจูงใจ และผูกพันกับโรงเรียน บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทักษะ มีความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนมีคณะผู้บริหารที่รับฟังข้อเสนอแนะ มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

1.1.1 การประเมินความผูกพัน

โรงเรียนได้กำหนดให้มีการประเมินความผูกพันของบุคลากร ประเมินแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งทางโรงเรียนจะประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร โดยสังเกตพฤติกรรมการทำงาน การร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเนื่องในโอกาสต่าง ๆ โดยบุคลากรร้อยละ 90 ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม การเข้าร่วมประชุม และประเมินจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันขององค์กร โรงเรียนมีกระบวนการประเมินความผูกพันแบบเป็นทางการ ดังนี้ แต่งตั้งกรรมการดำเนินงาน สร้างเครื่องมือวัด ทั้งแบบสังเกต แบบประเมินความพึงพอใจ ได้แก่ การมาปฏิบัติงานตรงเวลา การลาหยุดงาน อัตราการลาออก การเจ็บป่วย ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ขอบด้วยกฎหมาย ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวบรวมข้อมูล ข้อมูลจากผู้แทนบุคลากร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ที่มีผู้แทนจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การให้บุคลากรให้ข้อมูลโดยตรง ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ทางโรงเรียนมีการนิเทศติดตามงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกกลุ่มงาน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน คณะกรรมการดำเนินงานติดตามผลนำผลการประเมิน เสนอแนะครูทุกกลุ่มงาน และเพื่อนำผลการประเมินความผูกพันในการทำงานมาสร้างความผูกพันมาเป็นแรงจูงใจและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและงานที่ตนทำอยู่ เกิดความรับผิดชอบในงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

1.1.2 การจัดการผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนโนนสูงพิทยาคารมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถโดยมีระบบงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานประจำสายงานตามโครงสร้างขององค์กร นิเทศ ติดตาม ประเมินผล แต่งตั้งกรรมการประเมิน เมื่อประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้วจะแจ้งผลให้ผู้ถูกประเมิน ทุกคนลงนามรับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร ไปศึกษาดูงาน หากผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ประชุมหารือ สร้างความเข้าใจ นิเทศ ติดตาม ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน วางแผนใหม่และดำเนินการปรับปรุง พัฒนาต่อไป

1.2 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

1.2.1 ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนโนนสูงพิทยาคาร จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรที่ สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีโดยใช้วงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA) วางแผนพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN) พัฒนาบุคลากรและ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะตามสายงาน พัฒนาอบรมวินัยเชิงบวก ปลุกฝังในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมผ่านการเข้าค่ายคุณธรรมร่วมกับนักเรียนทุกปีการศึกษา ศึกษาดูงาน หลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและภาระงาน สสำรวจความต้องการพัฒนาหลักสูตรของบุคลากรเพื่อ เข้ารับการอบรมตามภาระงาน สรุปรงานทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทบทวนกระบวนการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนกำหนดให้บุคลากรจัดทำรายงาน สรุปรความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน จำทำทะเบียนองค์ความรู้ไว้เป็นระบบ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ได้สะดวกตามความสนใจของบุคลากร จัดประชุม นิเทศภายใน เพื่อถ่ายทอดความรู้บุคลากรภายในกลุ่มงานเดียวกันและต่างสายงาน ซึ่งช่วยให้เกิดการ ถ่ายทอดเกิดการเชื่อมโยงและถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรภายในองค์กร บุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ที่ยังปฏิบัติงานในปัจจุบันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมปรับปรุงพัฒนาองค์กร

1.2.2 ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

โรงเรียนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาจากผลลัพธ์ ด้านต่างๆของโรงเรียน เช่น สถิติการเลื่อนวิทยฐานะ สถิติการอบรมสัมมนา ทัศนศึกษาและดูงาน การจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (SAR) การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ผ่านกระบวนการ“การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC)” ผลจากการประเมินภายในและ ภายนอก นำมาวิเคราะห์ปรับปรุง พัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ดีขึ้น

1.2.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและสร้างขวัญกำลังใจ ยก ย่อง ชมเชยแก่ผู้มีผลงานดีเด่นในระดับต่าง ๆ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานด้านวิชาการและวิชาชีพ รายงานผลการ ปฏิบัติงาน สนับสนุนการศึกษาต่อ แล้วนำมาขยายผล จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เปิด โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการวาง แผนการสืบทอดตำแหน่งหัวหน้างานและผู้นำตามโครงสร้างของโรงเรียน มีแนวปฏิบัติโดยกำหนดวิธีการสรรหา จากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระมีกำหนดดำรงตำแหน่ง 2 ปี มีการ

ประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนชั้นเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้น