

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีการบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยให้ความสำคัญต่อครูและบุคลากร มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (WORKFORCE Environment)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีการจัดระบบงานภายในไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน โดยจัดระบบการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อใช้เป็นเป้าหมายสำคัญในการบรรลุผลสำเร็จของงาน

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY)

โรงเรียนมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ข้อ 2.2 ก (1) ฝ่ายบริหารงานบุคคลและสินทรัพย์ดำเนินการประเมินความจำเป็นระดับโรงเรียน มีการวิเคราะห์ ประเมินกรอบอัตรากำลัง โดยใช้เกณฑ์อัตรากำลังที่ สพฐ.กำหนด ศึกษาทบทวนข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสม จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร 3 ปี การกำหนดกรอบอัตรากำลังและความสามารถ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การประเมินความต้องการบุคลากรแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานฝ่ายต่างๆ ในแต่ละปีการศึกษา การพิจารณาแผนจำนวนการรับนักเรียน แผนการเรียนที่เปิดสอน จำนวนห้องเรียน จำนวนคาบสอน การสูญเสียอัตรากำลังคน เช่น การเกษียณอายุราชการ การย้าย การไปช่วยราชการ การลาออก การตายเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหามีบุคลากรที่พร้อมในสาขาวิชานั้นๆทดแทน ฝ่ายบริหารร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามความจำเป็นของโรงเรียน ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ตามที่แจ้งความประสงค์ขอย้ายและบรรจุแต่งตั้ง นำผลการวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังของโรงเรียนเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอหน่วยงานต้นสังกัด ดังภาพ 5.1 ก (1)

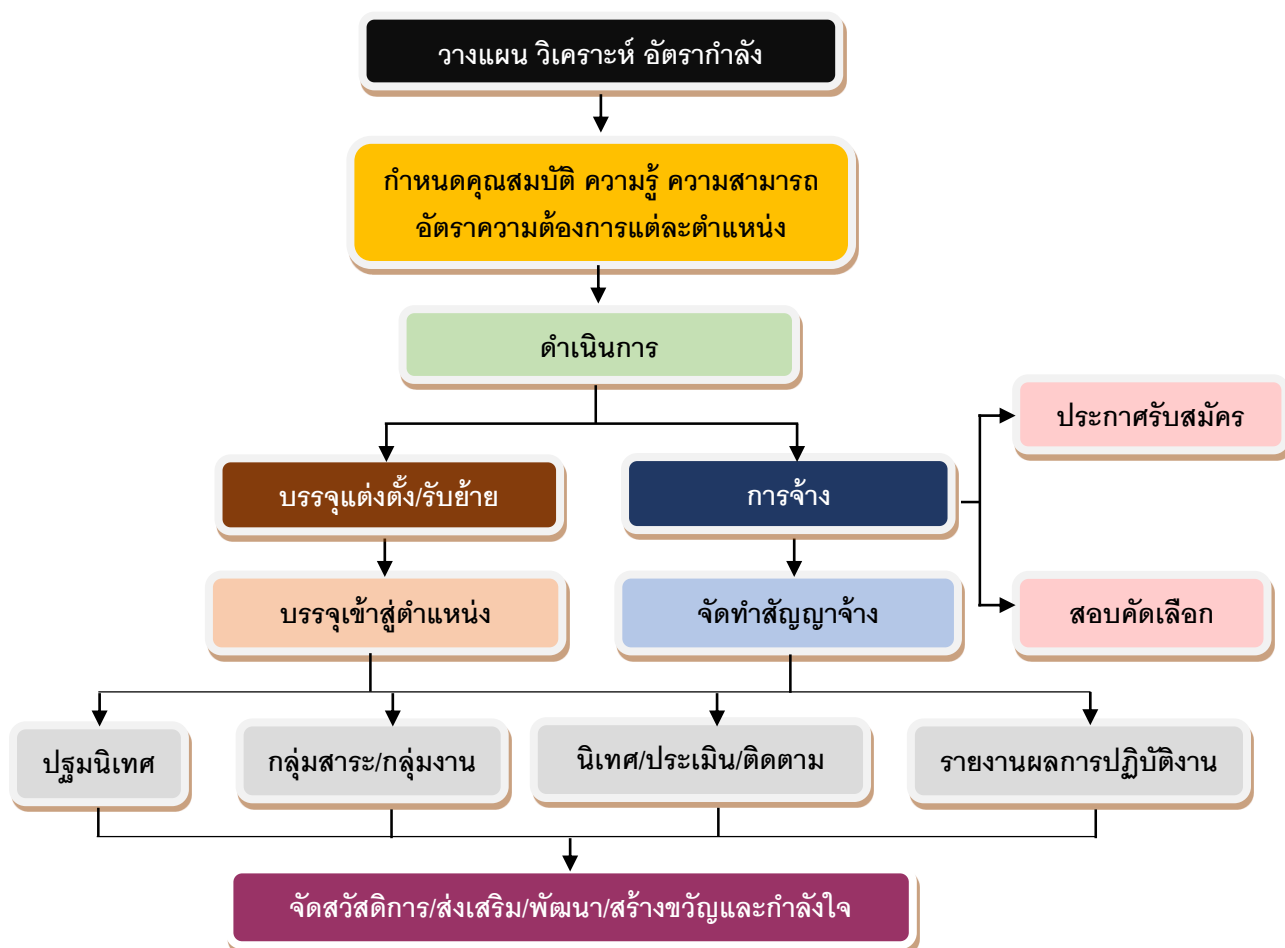


ภาพ 5.1 ก (1) การกำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลัง

(2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ได้ดำเนินการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ 2 วิธี คือ

1) การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ บุคลากรรับย้าย โรงเรียนดำเนินการตามกรอบ อัตรากำลังและความสามารถ ภาพ 5.1 ก (1) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติที่สอดคล้องกับการแผนการบริหารจัดการการศึกษา และการขาดแคลนบุคลากรในระหว่างภาคเรียนหรือปีการศึกษาเพื่อทดแทนอัตราที่ขาด การดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยวางแผนสำรวจอัตรากำลังความต้องการของกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานฝ่ายต่างๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็นเรียงลำดับตามความสำคัญโดยฝ่ายบริหาร นำเสนอความต้องการบุคลากรผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาเห็นชอบและรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อพิจารณารับย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งการรับย้าย กลุ่มงานบริหารงานบุคคลส่งมอบให้กลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงาน เพื่อมอบหมายหรือกำหนดภาระงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศกำกับติดตาม โดยให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ กลุ่มงานบริหารงาน บุคคลส่งมอบให้กลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อมอบหมายหรือกำหนดภาระงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน เมื่อประเมินผลรวมครบ 4 ครั้ง ในระยะ 2 ปี จึงเสนอหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู 2) กรณีไม่ได้รับการจัดสรรอัตราบุคลากรที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ บุคลากรรับย้าย จากหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนจะพิจารณาสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะตรงตามตำแหน่งงานและสมรรถนะที่ต้องการตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ โดยยึดระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลของ สพฐ. และคำนึงถึงคุณธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนผลประโยชน์ของราชการเป็นหลัก การดำเนินการสรรหาบุคลากร ประกาศรับสมัครบุคลากร แต่งตั้งกรรมการรับสมัครและสอบคัดเลือกบุคลากร ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่แสดงถึงหลักฐานของการมีคุณสมบัติตามที่กำหนด ดำเนินการสอบแข่งขัน ประกาศผลการสอบคัดเลือก ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้าง ซึ่งจะจัดทำเป็นภาคเรียน เมื่อสิ้นภาคเรียนจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการต่อสัญญา ซึ่งก่อนการจัดทำสัญญาจ้างโรงเรียนได้ให้เงื่อนไขการในจ้าง กรณีที่โรงเรียนได้รับการจัดสรรอัตราในการย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งตามความต้องการจากหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนอาจพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี มีการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เรียนรู้บทบาทหน้าที่ แนวปฏิบัติและวัฒนธรรมในองค์กร หลังจากนั้นส่งต่อบุคลากรไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง จัดการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการรายงานการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน โรงเรียนดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง และรักษาบุคลากรใหม่ตามแนวทางข้างต้นทุกครั้งเป็นแนวทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง มีเวทีในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีการประชุมประจำเดือน เดือนละ 1 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ประชุมสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น ประกอบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร้องเรียนผ่านการบริหารโรงเรียน การเสริมแรงบุคลากรจัดให้มีการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้างอย่างเป็นธรรม ดังภาพ 5.1 ก (2)

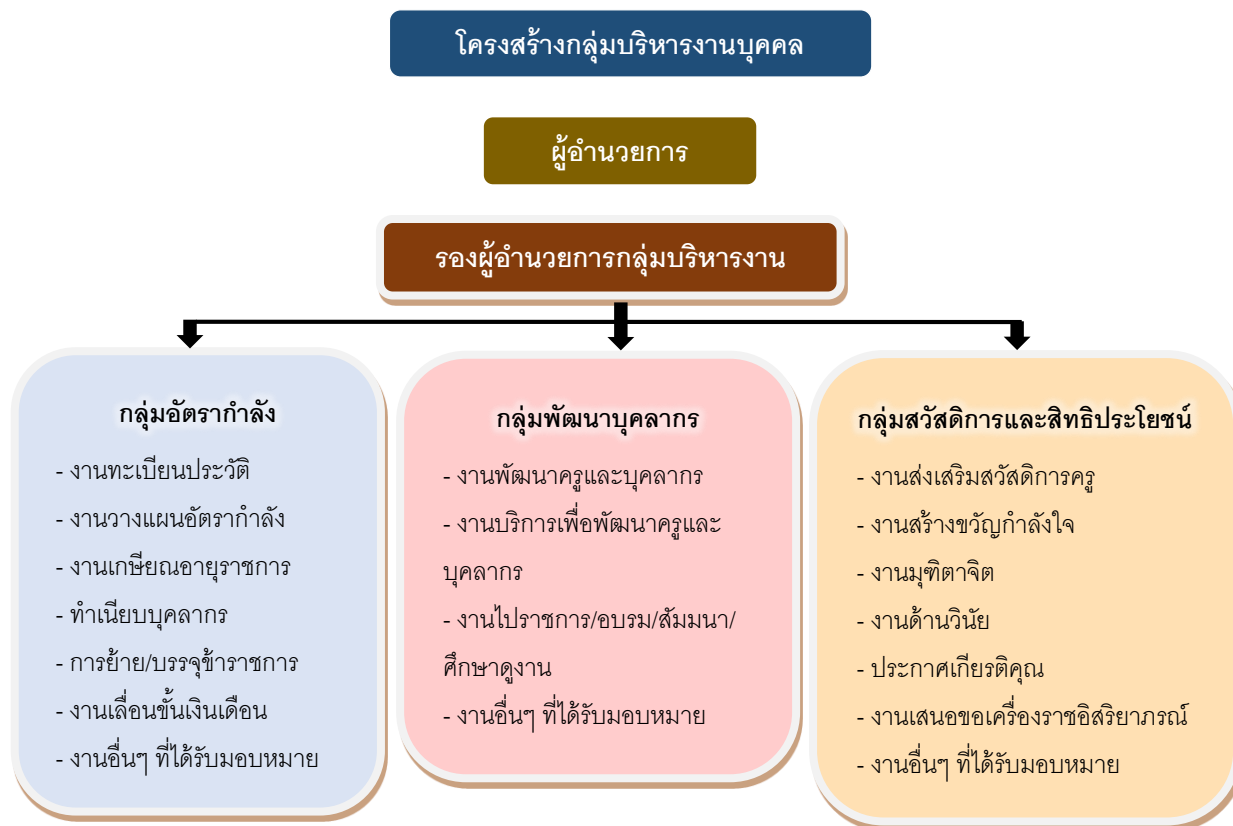


ภาพ 5.1 ก (2) การดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่

(3) ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากล มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ข้อ 2.2 ก (1) กำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียน 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายแผนงานงบประมาณและบุคลากรกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานไปยังต้นสังกัด ทบทวนแผนการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนเมื่อมีเหตุจำเป็น จัดบุคลากรให้ตรงตามวิชาเอกที่จบ รวมทั้งสนับสนุนให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ อย่างน้อยคนละหนึ่งงาน ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรเพื่อทราบถึงบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ให้คำแนะนำและกำลังใจ เมื่อสิ้นสุดภาคเรียนบุคลากรจะต้องรายงานผลการจัดการเรียนการสอน จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) รายงานผลการปฏิบัติงาน (SAR) พร้อมทั้งวิเคราะห์และปรับปรุงเพื่อพัฒนางานในปีต่อไปอย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรและนักเรียนได้รับรางวัลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การให้ข้าราชการครู

มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเมื่อครบกำหนดตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้บุคลากรเกิดศักยภาพและนำความรู้มาพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังภาพ 5.1 ก (3)



ภาพ 5.1 ก (3) โครงสร้างความสำเร็จในงาน

(4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถโดยใช้กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง ภาพ 5.1 ก (1) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานการจัดการเรียนการสอน 1) ด้านอัตรากำลัง ประชุมวางแผนคำนวณอัตรากำลัง สสำรวจความต้องการวิชาเอกที่ขาดเพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง ร้าย้าย กรณีไม่ได้รับอัตรাজัดสรรโรงเรียนจะดำเนินการสรรหาโดยการจ้างเพื่อทดแทนอัตราที่ขาด ส่วนกรณีที่อัตรากินโรงเรียนจะพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้างหรือยกเลิกการจ้างบุคคลนั้น 2) ด้านความสามารถบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานสอนและงานที่รับผิดชอบ การทำผลงานวิชาการเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ข้อ 5.2 ข (3) บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน ข้อ 5.2 ก (2) และตามผลลัพธ์ด้านบุคลากร ข้อ 7.3 ก (3)

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)

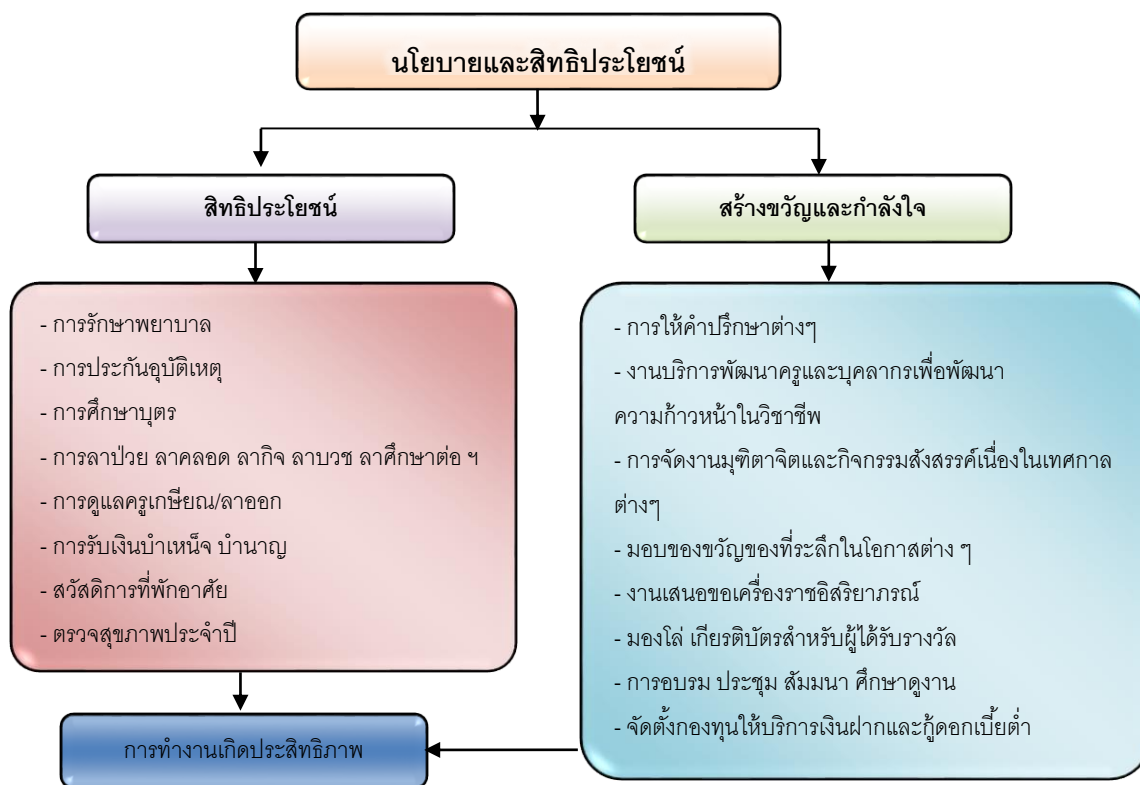
(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจด้านสวัสดิภาพของบุคลากร ความเป็นอยู่ และความสะดวกในการเข้าถึงการทำงานของบุคลากร ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ เพื่อติดตามดูแลสถานที่และบริเวณต่างๆ ของโรงเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ดำเนินการปรับปรุงอาคารเรียนให้สวยงาม การปรับปรุงภูมิทัศน์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดทำศาลาที่พัก และมุมให้ความรู้นอกห้องเรียน
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจความปลอดภัยและสุขอนามัย ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขอนามัย เช่น กิจกรรมป้องกันไข้เลือดออกโดยมีการฉีดพ่นยาและกำจัดลูกน้ำยุงลาย มาตรการเฝ้าระวังโรคระบาดและโรคติดต่อ มีนันทนาการโรงและแม่บ้านประจำอาคารเพื่อดูแลความสะอาดในอาคารเรียน ครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียนและห้องเรียนประจำชั้นให้มีความรับผิดชอบ มีการตรวจสอบความปลอดภัยและดูแลระบบสาธารณูปโภคอย่างสม่ำเสมอ มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมง แต่งตั้งครูเวรผู้หญิงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดราชการและครูเวรชายในเวลากลางคืน มีอุปกรณ์เพื่อป้องกันความปลอดภัยที่มีมาตรฐานเพียงพอและเข้าถึงได้ง่าย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดตามจุดต่างๆ ในบริเวณโรงเรียนอย่างทั่วถึง
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกระบวนการทำงาน การสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี การบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรและนักเรียนใช้ในการสืบค้นข้อมูล นักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างหลากหลาย ห้องเรียนที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกเพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางภายนอกเข้ามาให้ความรู้แก่บุคลากรและนักเรียน

(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์ (WORKFORCE Benefits and Policies)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา กำหนดนโยบายและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเป็นไปตามกฎหมาย และมีกองทุนสวัสดิการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ส่งเสริมการออมเพื่อการมีใช้ในอนาคต การทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรและนักเรียนทุกคน เพื่อรองรับกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางไปราชการ อบรมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทักษะศึกษา การใช้สิทธิ์ประกันสังคม สิทธิประกันตน การตรวจสุขภาพประจำปี ร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรที่คลอดบุตร แสดงความเสียใจและให้กำลังใจแก่ครอบครัวของบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิต จัดสวัสดิการงบประมาณการพัฒนาบุคลากรในการอบรมพัฒนาตนเอง จัดยานพาหนะให้บริการเพื่อเดินทางไปราชการ หรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ สร้างขวัญและกำลังใจเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มอบของขวัญเนื่องในโอกาสต่างๆ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขมีความผูกพันต่อโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีดังภาพ 5.1 ข (2)



ภาพ 5.1 ข (2) นโยบายและสิทธิประโยชน์

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีนโยบายให้บุคลากรเป็น “ครูดีมีคุณภาพ” และมีความสุขในการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

ก. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (WORKFORCE ENGAGEMENT and PERFORMANCE)

(1) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

โรงเรียนมีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรม โรงเรียนให้เกิดการสื่อสารในวงกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน มีค่านิยม คือ SAKONPAT Model ใช้ขับเคลื่อนนำสู่การเป็นวัฒนธรรมองค์กร คือ ทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายพร้อมให้บริการชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานสากล คือ 1) การสื่อสารและถ่ายทอดสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ในหลายช่องทางไปยังบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การออกคำสั่งแต่งตั้ง บอร์ดประชาสัมพันธ์ ที่ลงเวลาปฏิบัติราชการ Website Line Facebook ระบบเสียงตามสาย เป็นต้น 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันทักษะในกลุ่มสาระ/กลุ่มงาน แสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทั้งยังเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี 3) การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการกลุ่มสาระ/กลุ่มงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การควบคุมวินลา การบริหารงบประมาณในกลุ่มสาระ/กลุ่มงาน 4) การใช้ประโยชน์จากหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรมของบุคลากร มีการเปิดกว้างในการรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงาน กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์แก้ปัญหาแนวปฏิบัติที่ดีอยู่เสมอ เพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกันอย่างเป็นระบบ

(2) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of ENGAGEMENT)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ได้ดำเนินการตามวิธีการสร้างความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนวณความคิดเห็นของบุคลากรและนำผลมากำหนดเป็นนโยบาย โดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน ของบุคลากร ในการประเมิน ปีละ 1 ครั้ง รายละเอียดการประเมินที่ครอบคลุมมิติด้านความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 1) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะงาน การมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งรวมถึงความมีอิสระในการตัดสินใจและได้รับการยอมรับ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสำรวจถึงความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานต่อบรรยากาศในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรดูแลเอาใจใส่กันและกัน ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา

3) ด้านภาวะผู้นำองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร บริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรโดยมีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเดือนมีความเป็นธรรม มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม ความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ปราศจากอคติ และจัดให้มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน 5) ด้านสวัสดิการ การเข้าถึงความสะดวกในการขอรับสวัสดิการด้านต่างๆ ตาม ภาพ 5.1 ข (2) มีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ 6) การพัฒนาบุคลากรสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมกิจกรรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทักษะ ส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาต่อการเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น

(3) การประเมินความผูกพัน (Assessment of ENGAGEMENT)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีวิธีการในการประเมินความผูกพันของบุคลากรด้วยวิธีที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ดังนี้

แบบไม่เป็นทางการ โรงเรียนจะใช้วิธีการสอบถาม สังเกต การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จากพฤติกรรมแสดงออก ความกระตือรือร้นในการร่วมงาน ความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

แบบปฏิบัติงานที่เป็นทางการ บุคลากร โรงเรียนใช้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดย 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับ 2) ประมวลผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับตามคะแนน 3) ฝ่ายบริหารร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน

1) สถิติการลงเวลามาปฏิบัติราชการ การลา การร่วมกิจกรรมโรงเรียนทั้งในวันราชการ การอุทิศเวลาในวันหยุดราชการ รวมถึงการเข้า-ออกบริเวณโรงเรียน 2) สถิติการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3) สถิติการส่งงานฝ่ายต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายงานตามกำหนดการส่งงานและปฏิทินการปฏิบัติงาน 4) สถิติข้อมูลจำนวนครั้งในการอบรม สัมมนา และการนำความรู้มาพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ 5) ผลงานที่

บุคลากรได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น รางวัลครูดีเด่น รางวัลหนึ่งแสนครูดี รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูดีไม่มีขอบายมุข รางวัล OBEC AWARD เป็นต้น นักเรียน ตัวชี้วัดในการประเมิน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การอ่านคิดวิเคราะห์ ลำดับที่จากการแข่งขันและรางวัลที่ได้รับ ผลการสอบ O-NET การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ภาคี 4 ฝ่าย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศิษย์เก่าที่พบบนห้อง วันไหว้ครู งานคืนสู่เหย้าศิษย์เก่าสกลพัฒน์ ผ้าป่าเพื่อการศึกษา งานวันสถาปนาโรงเรียน มุทิตาจิต โดยมีตัวแทนนักเรียน ศิษย์เก่า และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความร่วมมือในการมาประชุมร่วมแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะตามที่โรงเรียนเชิญ การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่โรงเรียนจัด เพื่อตรวจประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร การได้บุคลากรที่เป็นศิษย์เก่าจบการศึกษาและกลับมาช่วยเหลือพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามแผนภาพ 7.3 ก (3)

(4) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management) ดำเนินการ ดังนี้

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีระบบการจัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับการบริหารจัดการมาพิจารณาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์เป้าหมายและตัวชี้วัด แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง โดยพิจารณาให้สอดคล้องตามปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากร เมื่อได้ข้อสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วก็จะแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เน้นหลักการทำงานมุ่งความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การยกย่องชมเชย ยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น หนึ่งแสนครูดี ครูดีใจดวงใจ ครูผู้ทำผลงานดีเด่นทุกระดับ มอบช่อดอกไม้แก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองเมื่อสำเร็จการศึกษาและที่ได้เลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น มอบเกียรติบัตร มอบรางวัลกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาจนมีผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติ O-NET มีผลคะแนนเฉลี่ยสูง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครูที่ปรึกษาเยี่ยมบ้านนักเรียนครบ 100% และแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลากรรุ่นใหม่ฯ ให้เข้ารับหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน และหัวหน้ากิจกรรม และการวางตัวถ่ายทอดตำแหน่งงานที่กำลังจะขาดแคลนผลการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานสร้างทางเลือกเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ และนำข้อร้องเรียนมาวิเคราะห์ว่าจริงหรือเท็จอย่างไรมีวิธีแก้ไขเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (WORKFORCE and Leader Development)

(1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีการวางแผนระบบการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านกระบวนการประเมินประสิทธิภาพด้วยระบบ PDCA ดังนี้

P (Plan) วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบันและอัตรากำลังการขาดแคลนก้าวหน้า พิจารณาการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถของบุคลากรในแต่ละงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

D (Do) บุคลากรปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) ที่กำหนดไว้ คือ การได้พัฒนาตนเองตามความสนใจ ความรู้ ความสามารถที่ตนเองต้องการ โดยมุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

C (Check) ตรวจสอบผลการพัฒนาตนเอง ก่อนและหลังการได้รับการพัฒนาเพื่อนำความรู้นั้น มาใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรม สามารถขยายผลหรือถ่ายโอนองค์ความรู้ที่ได้รับต่อไปยังบุคลากรอื่น และ นำความรู้นั้นมุ่งผลลัพธ์ลงสู่ผู้เรียนและเกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

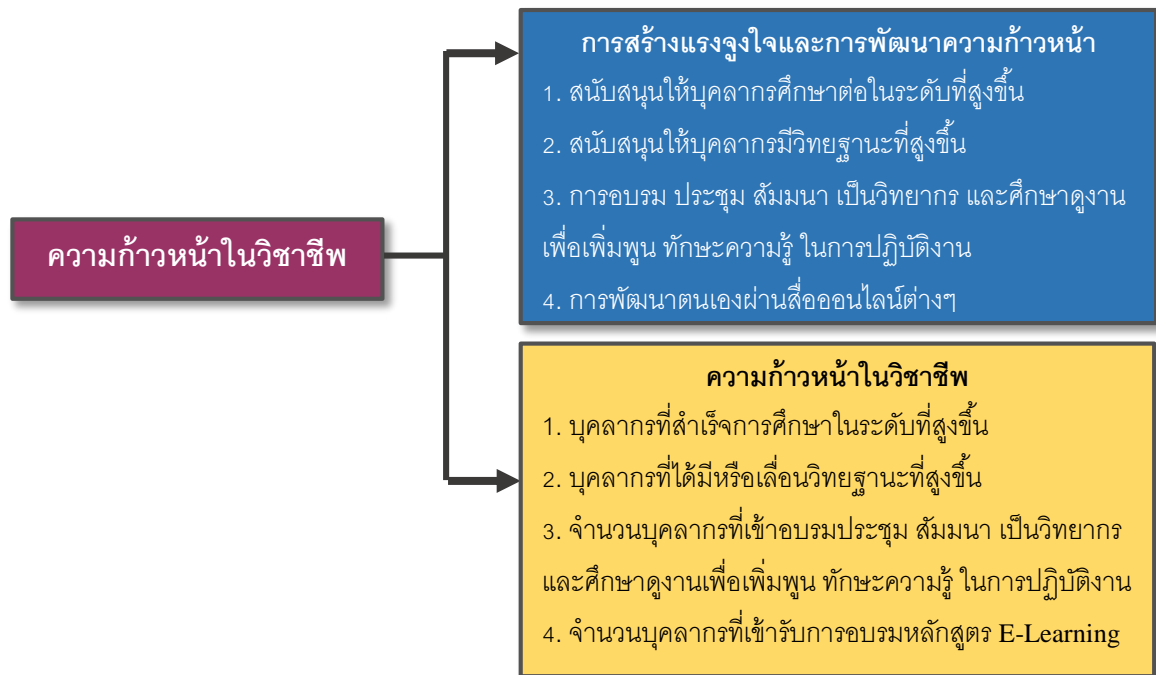
A (Action) ปรับกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมให้มีความเหมาะสม โดยเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงานและพัฒนาความรู้เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโรงเรียนในอนาคต

(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการส่ง บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ให้ครบตามเกณฑ์ที่ สพฐ.กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะและ กระบวนการในด้านการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรสรุปผลการพัฒนาตนเองทุกครั้งเพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง และไปปรับใช้กับการวางแผนการจัดระบบการเรียนรู้และ พัฒนาในปีการศึกษาต่อไป จัดโครงการศึกษาดูงาน โดยให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและมี ประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานอื่น นำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงให้โอกาส แสดงความสามารถความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้การบริหารการศึกษาสามารถพัฒนา ได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมภายในองค์กร แสดงถึงความรักและความผูกพัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถและทำงานเป็นทีม ทำให้การปฏิบัติ หน้าที่บรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิผล

(3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อ ความผูกพันของโรงเรียน ตามข้อ 5.2 ข (1) ทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน ประเมินขีดความสามารถ รายบุคคลเพื่อวิเคราะห์การพัฒนางานและจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ และนำผลที่ได้มาประเมินการถ่ายทอดหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน ดังภาพ 5.2 ข (3)



ภาพ 5.2 ข (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ