

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีศักยภาพที่จะได้รับการพัฒนาต่อไปได้

กลยุทธ์ (๑) จัดทำแผนความต้องการกำลังคน

(๒) พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (๑) มีแผนความต้องการกำลังคนครบทุกหน่วยงาน

(๒) สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนที่เปิดรับ

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๑.๑ การศึกษาและวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลังของโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์	● ให้แต่ละสาขาวิชาวิเคราะห์อัตรากำลังของครูที่ต้องการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขานั้น	ครูทุกสาขาวิชา
	● ให้แต่ละสาขาวิชากำหนดภาระงานสอนตลอดปีการศึกษา ๒๕๕๗ ทั้งจำนวนคาบสอน หัวข้อ รายวิชาที่สอน และชุมนุม	
	● วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังครูวุฒิปริญญาเอกทุกสาขาวิชาที่จะส่งไปศึกษาต่อ	
๑.๒ การพัฒนาความเป็นผู้นำและการบริหารคนเก่ง (ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และ ๓)	● เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มาอบรมให้ความรู้ภายในโรงเรียน	รอง ผ.อ./หน.สาขาวิชา/หน.ฝ่าย
๑.๓ การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร	● หาแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษาต่อจากภายนอกให้แก่บุคลากรของโรงเรียน	ครูทุกสาขาวิชา
	● สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ขาดแคลน	
๑.๔ การประชาสัมพันธ์การสรรหาคัดเลือกครู และเจ้าหน้าที่	● ขอความอนุเคราะห์จากคณบดีของมหาวิทยาลัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังนิสิต นักศึกษา	รับสมัครสอนครูสอนวิชาสังคมฯ วิชาประวัติศาสตร์ วิชาภาษาไทย และวิชา ภาษาต่างประเทศ
	● ประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์ที่มีผู้อ่านอย่างแพร่หลาย	
	● การให้ทุนนักศึกษาเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งเป็นครูของโรงเรียน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล

กลยุทธ์ (๑) ให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนการพัฒนาคณะ

(๒) จัดระบบพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร

ตัวชี้วัด (๑) บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาคณะ

(๒) บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๙๐ ชั่วโมงต่อคนต่อปี

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๒.๑ โครงการส่งเสริมการสอนที่เน้น Active teaching & participation และการใช้ Inquiry - based Learning, Problem-based Learning เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนหลัก	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป็นนโยบายให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนที่เน้น Active teaching & participation และ การใช้ Inquiry - based Learning, Problem-based Learning จัดอบรมพัฒนาครูด้าน Active Teaching and Participation, Inquiry-based Learning และ Problem-based Learning 	ครูทุกสาขาวิชา
๒.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และการใช้ STEM เป็นหลักในการบูรณาการ	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุม/ระดมความคิด รูปแบบการจัดการเรียนการสอน 	ครูทุกสาขาวิชา
๒.๓ โครงการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมพิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อสอบกลางภาคเรียนและปลายภาคเรียนโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกเป็นที่ปรึกษา ประสานงานวิทยากรเพื่อจัดอบรม เรื่อง การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 	ครูทุกสาขาวิชา
๒.๔ โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT ในการสร้างสื่อการสอน/ปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมการใช้ ICT ในการสร้างสื่อการสอนให้แก่ครู 	ครูทุกสาขาวิชา
๒.๕ โครงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักเรียน ครู และข้อมูลทางวิชาการกับโรงเรียนเครือข่ายในต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ส่งครูไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่ายในต่างประเทศ เชิญครูจากโรงเรียนเครือข่ายในต่างประเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่โรงเรียน แลกเปลี่ยนครูเป็นระยะเวลา ๒ - ๓ เดือน หรือ ๑ ภาคเรียน กับโรงเรียนเครือข่ายในต่างประเทศ 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
๒.๖ โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษให้แก่ครูให้ทำงานระดับนานาชาติได้	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับครูที่เห็นว่าเหมาะสมโดยใช้บุคลากรชาวต่างชาติของโรงเรียน พัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษให้กับครูที่จะส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 	ครูที่ผ่านการคัดเลือก

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๒.๗ โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้บุคลากรรับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 	ครูและเจ้าหน้าที่
	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้บุคลากรรับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้บุคลากรรับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดสัมมนาระดมความคิดประเมินการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน ในภาคเรียนที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงพัฒนาสำหรับภาคเรียนต่อไป 	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ

กลยุทธ์ (๑) พัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

ตัวชี้วัด (๑) ครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมีผลงานทางวิชาการ/วิจัย เพื่อเผยแพร่ปีละไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่อง

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๓.๑ โครงการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษาสาขาวิชา/ฝ่าย และฝึกอบรมให้แก่บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ● ประสานผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นที่ปรึกษาของสาขาวิชาและฝ่ายต่างๆ 	สาขาวิชา/ทุกฝ่าย
๓.๒ โครงการจัดหาเวทีหรืองานระดับชาติเพื่อสนับสนุนบุคลากรไปเข้าร่วมประชุมและเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งครูและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและเสนอผลงานในเวทีระดับชาติและนานาชาติ 	ครูทุกสาขาวิชา
	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งครูและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมวิชาการและเสนอผลงานในเวทีระดับชาติและนานาชาติ 	
๓.๓ โครงการให้ทุนวิจัยแก่บุคลากรของโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้ทุนและสนับสนุนการทำงานวิจัยของบุคลากร 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์กร

กลยุทธ์ (๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย การสำนึกในหน้าที่

(๒) จัดกิจกรรมเชิดชู ยกย่องบุคลากรตัวอย่าง

ตัวชี้วัด (๑) บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

(๒) การรายงานผู้กระทำความผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๕

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๔.๑ โครงการ“ปลั่งความผูกพันเสริมสร้างองค์กร”	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
๔.๒ โครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความตระหนักและความเข้าใจในอุดมการณ์ของโรงเรียน และความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางาน	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดประชุมฝ่ายบริหารอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง 	ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขา/ฝ่าย
	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดประชุมครูและเจ้าหน้าที่เดือนละ ๑ ครั้ง 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมาให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรของโรงเรียน 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดประชุมร่วมระหว่าง คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ครูเจ้าหน้าที่ ศิษย์เก่า นักเรียน ปัจจุบัน 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดอบรมสัมมนาออกสถานที่ ปีละ ๒ ครั้ง 	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนระบบอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของโรงเรียน

- กลยุทธ์ (๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 (๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- ตัวชี้วัด (๑) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
 (๒) บุคลากรมีความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 (๓) บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้น

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๕.๑ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านวิชาการและบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำเนินการพัฒนาระบบ 	สาขาวิชา/งานทะเบียน/งานบุคคล
๕.๒ การทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ และระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน และสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบให้กับบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับและระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
	<ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ และระบบบริหารจัดการของโรงเรียน 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างความเข้าใจในกฎระเบียบให้กับบุคลากร 	
๕.๓ ปรับปรุงระบบการประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
	<ul style="list-style-type: none"> ● ประเมินความพึงพอใจของระบบการประเมิน 	

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบเงินเดือนและระบบสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ (๑) จัดระบบสวัสดิการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด (๑) บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โครงการ / กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย
๖.๑ การพัฒนาระบบการกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่าภาระงาน (Job Evaluation)	<ul style="list-style-type: none"> ระดมความคิดในการกำหนดลักษณะงานมาเขียนบรรยายกำหนดลักษณะงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง 	
๖.๒ โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ให้บริการตรวจสอบสุขภาพครูและเจ้าหน้าที่โดยจ้างหน่วยงานภายนอกผู้มีความสามารถเฉพาะทาง 	ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน