

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตามที่คณะกรรมการโรงเรียน ในการประชุมครั้งที่ 136/5/2563 วันที่ 15 กันยายน 2563 ได้เห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และในการประชุมครั้งที่ 137/6/2563 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563 ได้รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนฯ ในช่วงเดือนตุลาคม 2563 ไปแล้วนั้น

โรงเรียน โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 98/1/2564 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2564 ซึ่งเป็นช่วงของการระบาดของโรคโควิด 19 ระลอกใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้รูปแบบการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการในการป้องกันดูแลความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยแบ่งตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยทางการศึกษา
สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

On the Job Training

วันที่ 6 – 8 มกราคม 2564 โรงเรียนได้จัดงาน Thailand International Science Fair 2021 (TISF 2021) การนำเสนอโครงงานวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ ในรูปแบบออนไลน์เป็นครั้งแรก โดยมีทีมงานคือ “เสริมสร้างสังคมที่ยั่งยืนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” ซึ่งสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเป็นองค์ประธานเปิดงาน มีผู้บริหาร ครูและนักเรียนเข้าร่วมงานมากกว่า 400 คน จาก 50 โรงเรียนทั่วโลก และมีโครงงานวิทยาศาสตร์มากถึง 140 โครงงาน ซึ่งสิ่งที่บุคลากรได้เรียนรู้จากการทำงานในครั้งนี้ มีดังนี้

1. การทำงานร่วมกัน (Collaboration) และความร่วมมือกันของส่วนงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินได้สำเร็จลุล่วง รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารของโรงเรียน วิทยาศาสตร์ทั่วโลกในกิจกรรม Principal Panel Discussion
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Best Practice and Knowledge Sharing) ในงานสัมมนา นี้ นอกจากจะมีการนำเสนอโครงงานของนักเรียน ยังมีเวทีให้ครูของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ ได้เล่าเรื่องราวของตัวอย่างความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในกิจกรรม Teacher Sharing Session

3. การวางแผนงาน (Planning) คณะทำงานและผู้บริหารได้ร่วมกันวางแผนและปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันจนสำเร็จได้ด้วยดี

4. การปรับใช้เทคโนโลยี (Technology Adaption) การจัดงานครั้งนี้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น แอปพลิเคชัน Discord เครื่องมือการสื่อสารและการทำงานร่วมกันบนแพลตฟอร์ม Google รวมถึงการนำเทคโนโลยี Virtual มาใช้ในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับนานาชาติ

Training/ Workshop Program

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องทำงานจากที่บ้านและรักษาระยะห่าง แต่ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ผ่านระบบออนไลน์ โดยกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานในระดับนานาชาติ มีดังนี้

1. English Online Learning Course ซึ่งมีทั้งหมด 5 หลักสูตร 7 ชั้นเรียน โดยมีการปรับรูปแบบการอบรมภาษาอังกฤษของบุคลากรเป็นการเรียนสดผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งพบว่า มีบุคลากรเข้าชั้นเรียนมากกว่าการเรียนในช่วงการทำงานแบบปกติ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่บุคลากรได้มีโอกาสพบหน้าและสนทนากับเพื่อนร่วมงาน และใช้เป็นพื้นที่ในแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานร่วมกันได้ดีอีกด้วย

2. หลักสูตรอบรมเพื่อส่งเสริมการดูแลนักเรียนด้านอารมณ์และจิตใจ ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักสูตร ดังนี้

- 1) ความผิดปกติทางอารมณ์และโรคซึมเศร้า
- 2) กรณีสมาธิสั้นและปัญหาครอบครัว
- 3) เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น
- 4) ฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษา
- 5) ปัญหา Thinking Errors or Cognitive Distortions
- 6) ออธิสซึม

3. หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)” โดยโรงเรียนได้ริเริ่มให้งานวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารความสัมพันธ์องค์กร ได้ขยายผลวิธีการรวบรวมองค์ความรู้ในการจัดทำมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure: SOP) ให้แก่บุคลากรของโรงเรียน และจากผลการจัดกิจกรรมดังกล่าวพบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ความสนใจและได้รับความรู้เรื่อง เทคนิควิธีการที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปปรับใช้กับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงได้ริเริ่มจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียน

จากกิจกรรมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลได้มาพบปะบุคลากร เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคลของปีที่ผ่านมา พบว่า หนึ่งในประเด็นสำคัญที่บุคลากรสะท้อนว่าเป็นอุปสรรคคือ เรื่องการสื่อสาร ซึ่งโรงเรียนตระหนักถึงประเด็นนี้ และได้มีการปรับใช้รูปแบบ วิธีการและช่องทางในการสื่อสารมากขึ้น รวมถึงเลือกใช้เครื่องมือในการสื่อสารให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของแต่ละกลุ่มผู้รับสาร ผ่านกิจกรรมดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะผู้บริหาร ให้วิสัยทัศน์และทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ในการประชุมครูและเจ้าหน้าที่ประจำเดือน และการประชุมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

2. เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารข่าวสารและข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของแต่ละกลุ่มผู้รับสารมากขึ้น ผ่าน (1) e mail ของโรงเรียน (2) Facebook : MWIT Society (3) Line ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น การใช้ปฏิทินออนไลน์ เพื่อการชี้แจงและการนัด