

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนมหิตลวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ / กิจกรรม
๑. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีศักยภาพที่จะได้รับการพัฒนาต่อไปได้	(๑) จัดทำแผนความต้องการกำลังคน (๒) พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	(๑) มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน (๒) สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนที่เปิดรับ	(๑) การศึกษาและวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลังของโรงเรียนมหิตลวิทยาลัย (๒) โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำและการบริหารคนเก่ง (ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และ ๓) (๓) โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล	(๑) ให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (๒) จัดระบบพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร	(๑) บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนารายบุคคล (๒) บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๘๐ ชั่วโมงต่อคนต่อปี	(๑) โครงการส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการเรียนการสอนแบบ Inquiry-Based Learning หรือ Problem-Based Learning ในรายวิชาต่าง ๆ (๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (๓) โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT ในการสร้างสื่อการสอนและเพื่อการบริหารจัดการ (๔) โครงการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (๕) โครงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักเรียน ครู และข้อมูลทางวิชาการกับโรงเรียนเครือข่ายในต่างประเทศ (๖) โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ	(๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ	(๑) ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีผลงานทางวิชาการ/วิจัย เพื่อเผยแพร่ปีละไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่อง	(๑) โครงการสรรหาผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษาสาขาวิชาและฝึกอบรมให้แก่บุคลากร (๒) โครงการพัฒนาครูของแต่ละสาขาวิชาเพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถทำงานระดับนานาชาติได้ (๓) โครงการสนับสนุนบุคลากรไปเข้าร่วมประชุมและเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
๔. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์กร	(๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย การสำนึกในหน้าที่ (๒) จัดกิจกรรมเชิดชู ยกย่องบุคลากรตัวอย่าง	(๑) บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน (๒) การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ ๕	(๑) โครงการ “พลังความผูกพันเสริมสร้างองค์กร” (๒) โครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความตระหนักและความเข้าใจในอุดมการณ์ของโรงเรียน และความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนางาน (๓) การจัดทำคู่มือบุคลากร
๕. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนระบบอัตราค่าจ้างและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของโรงเรียน	(๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	(๑) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (๒) บุคลากรมีความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (๓) บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้น	(๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) การทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ และระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน (๓) การทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน (๔) การพัฒนาระบบการกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่าภาระงาน (Job Evaluation) (๕) ระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล
๖. การพัฒนาระบบเงินเดือนและระบบสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในอาชีพ	(๑) จัดระบบสวัสดิการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร (๒) ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	(๑) บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	(๑) โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี