



โรงเรียนโยธินบูรณะ

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

การมุ่งเน้นบุคลากร



การมุ่งเน้นบุคลากร



1. สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน



2. ความผูกพัน
ของบุคลากร

การมุ่งเห็นบุคลากร



สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ก.ขีดความสามารถและอัตรากำลัง
บุคลากร

ข.บรรยากาศการทำงานของ
บุคลากร

ความผูกพันของบุคลากร

ก.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข.การประเมินความผูกพันของ
บุคลากร

ค.การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน



ขีดความสามารถและ
อัตรากำลังบุคลากร

ความสามารถ
และอัตรากำลัง

การจัดการ
เปลี่ยนแปลง
ของผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรใหม่

การทำงานให้
บรรลุ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน



บรรยากาศการทำงานของ
บุคลากร

สภาพแวดล้อมการ
ทำงาน

นโยบาย การ
บริหาร และสิทธิ
ประโยชน์

ความผูกพันของบุคลากร



ผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร

องค์ประกอบ
ของความผูกพัน

วัฒนธรรม
องค์กร

การจัดผลการ
ปฏิบัติงาน

ความผูกพันของบุคลากร



การประเมินความผูกพัน
ของบุคลากร

การประเมินความ
ผูกพันของบุคลากร

ความเชื่อมโยงกับ
ผลลัพธ์การ
ดำเนินการของ
โรงเรียน

ความผูกพันของบุคลากร



การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
และผู้นำ

ระบบการเรียนรู้
และการพัฒนา

ความก้าวหน้าใน
อาชีพ
การทำงาน

ประสิทธิผล
การเรียนรู้และ
การพัฒนา

ความสามารถและอัตรากำลัง



1. ลักษณะการปฏิบัติงานตามผังองค์กรและกำหนดอัตรากำลังตามภาระงานที่
จำเป็นและปฏิบัติจริง

2. วุฒิการศึกษา โดยแยกตามสาขา กลุ่มวิชา กลุ่มงาน

3. แนวโน้มการเคลื่อนไหว เรื่องการย้าย การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

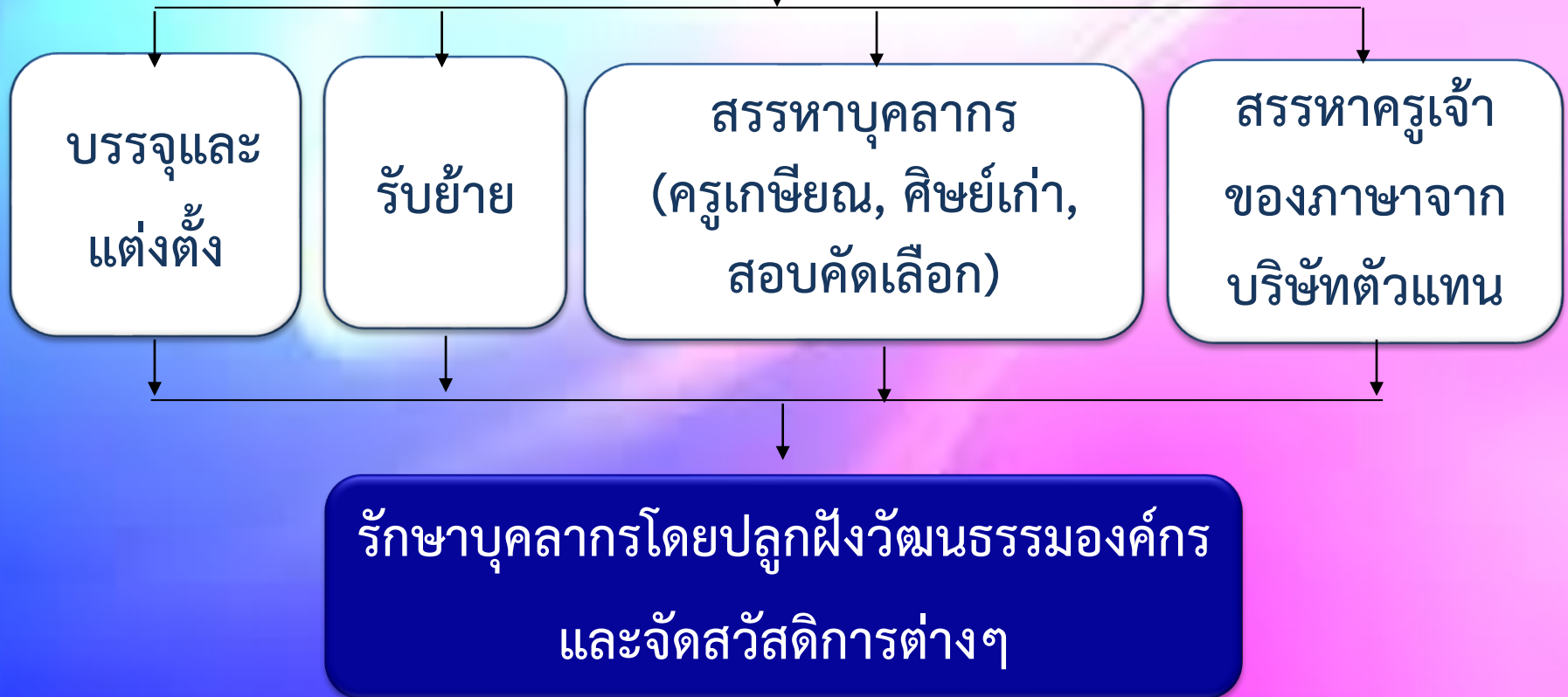
4. แนวโน้มอัตรากำลังของบุคลากรที่ป่วย หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้

5. ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและ ประสิทธิภาพของการทำงานของ
บุคลากร

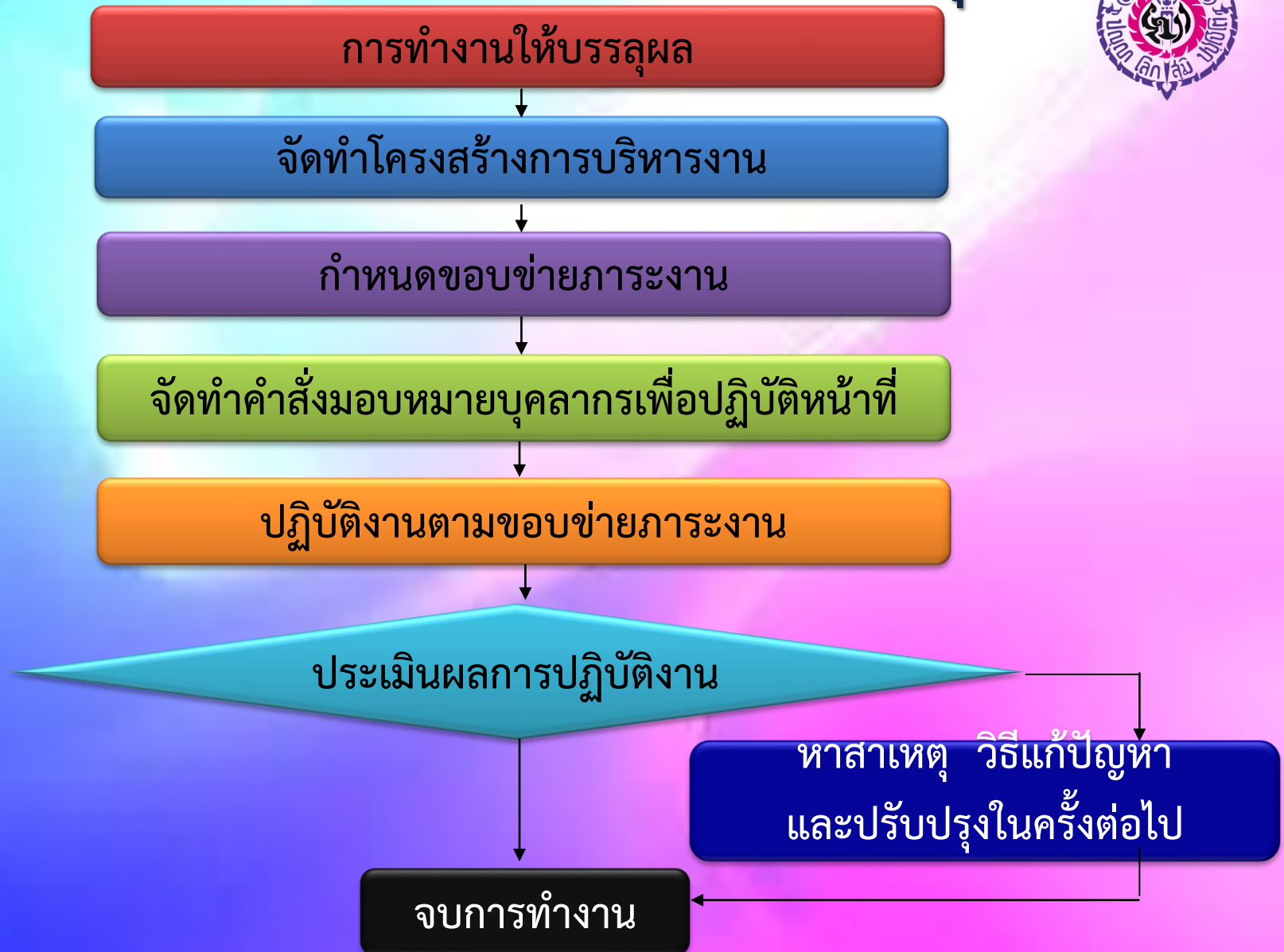
บุคลากรใหม่



วิธีการสรรหาบุคลากรใหม่



การทำงานให้บรรลุผล



การจัดการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงาน



การจัดการ
เปลี่ยน
แปลงของ
ผู้ปฏิบัติงาน

1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร

2. อบรมความรู้จากวิทยากรภายนอกหรือครูใน
โรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญ

3. จัดการสัมมนา

4. ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

5. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาต่อ

สภาพแวดล้อมการทำงาน



ปัจจัย	วิธีดำเนินการ	ตัววัด	เป้าประสงค์
ด้านความปลอดภัย	<p>๑. จัดรปภ.ดูแลการเข้า-ออกของผู้มาติดต่อราชการ และดูแลนักเรียนโดยผลัดเปลี่ยนตลอด ๒๔ ชั่วโมง</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลรักษาความปลอดภัย บริเวณต่างๆ โดย</p> <ul style="list-style-type: none">- ครูชาย ปฏิบัติหน้าที่เวรกลางคืน- ครูหญิงปฏิบัติหน้าที่เวรกลางวัน (วันหยุดราชการ) <p>๓. ติดตั้งกล้องวงจรปิดตามอาคารและบริเวณโรงเรียน โดยมีศูนย์ควบคุมอยู่ที่สำนักงานกิจการนักเรียน</p> <p>๔. ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ณ จุดเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย และทุกๆ ชั้นบนอาคารเรียนโดยมีการฝึกซ้อมการเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. ไม่เกิดเหตุการณ์ร้ายแรง</p> <p>๒. ไม่เกิดเหตุการณ์ร้ายแรง</p> <p>๓. ประสิทธิภาพของการตรวจสอบมีความครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>๔. ถึงดับเพลิงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมีจำนวนบุคลากรที่ฝึกฝนอย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. บุคลากรมีความปลอดภัย</p> <p>๒. บุคลากรมีความปลอดภัย</p> <p>๓. บุคลากรได้รับความปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อระบบงานพัสดุฯ</p> <p>๔. เพื่อดับเพลิงและเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยในกรณีฉุกเฉิน</p>

สภาพแวดล้อมการทำงาน

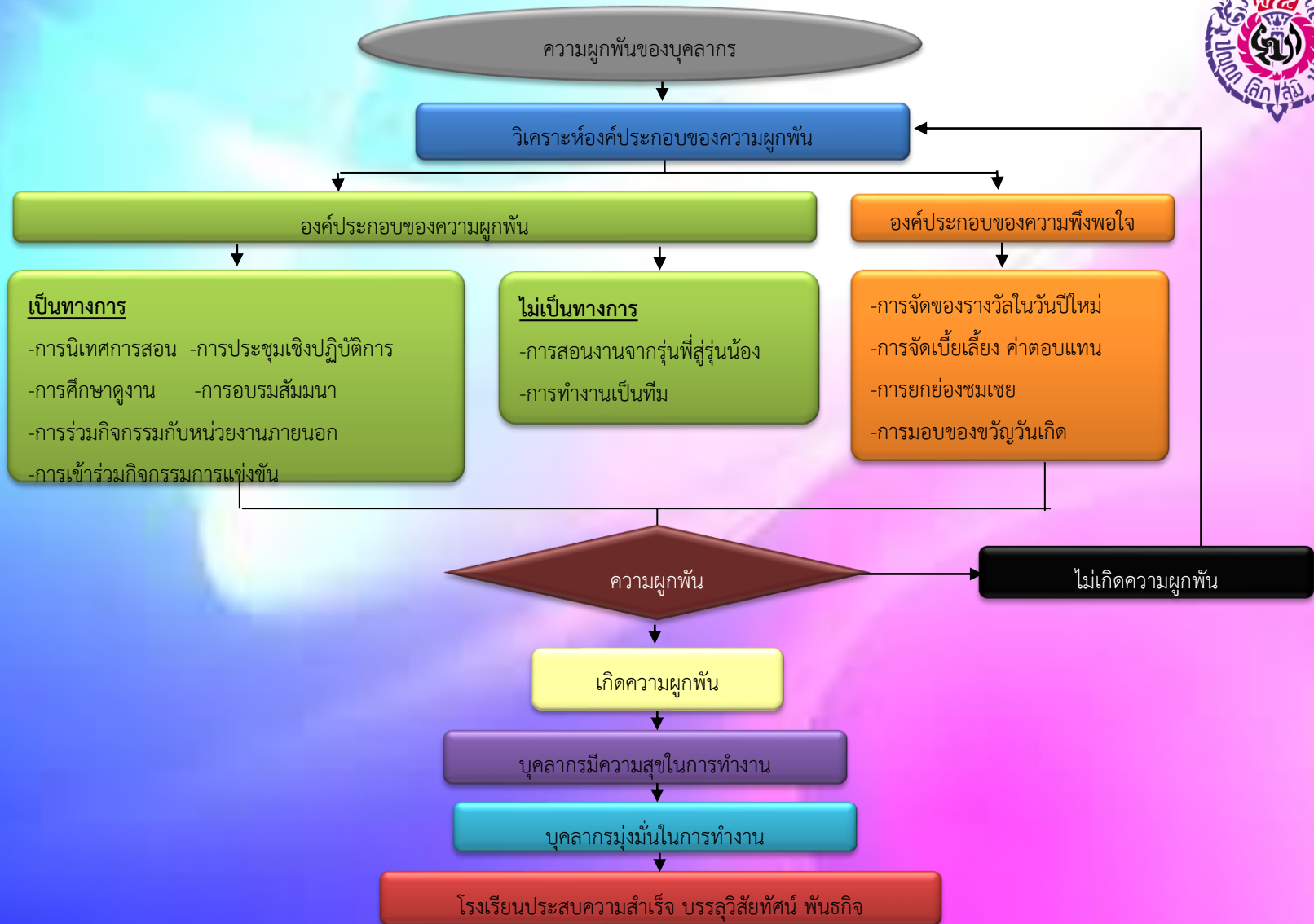


ปัจจัย	วิธีดำเนินการ	ตัววัด	เป้าประสงค์
ด้าน สุขอนามัย	๑. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ๒. จัดแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา ปัญหาสุขภาพประจำทุกวันพุธ	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๒. ร้อยละของครูและบุคลากรมี สุขอนามัยที่ดี	๑. บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงพร้อม ปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี
ด้าน สวัสดิการ และสวัสดิ ภาพของ บุคลากร	๑. จัดทำบัตรประกันอุบัติเหตุให้แก่ บุคลากร ๒. จัดทำแบบฟอร์มต่างๆ เพื่อใช้ ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของโรงเรียน ๓. จัดยานพาหนะให้บริการแก่บุคลากร ๔. จัดซ่อมแซมครุภัณฑ์เพื่อความ ปลอดภัยพร้อมใช้งานก่อนเปิดภาค เรียน ได้แก่ระบบไฟฟ้า, น้ำประปา	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับบัตรประกันสุขภาพ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับบริการ ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับบริการ ๔. ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า มีความปลอดภัยพร้อมใช้ งาน	๑. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากรเมื่อประสบอุบัติเหตุ ๒. เพื่ออำนวยความสะดวกให้ ปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ๓. เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ บุคลากรในการเดินทางติดต่อ ราชการ ๔. เพื่อสวัสดิภาพของบุคลากรใน การปฏิบัติงาน

นโยบายการบริหารและสิทธิประโยชน์



นโยบายการบริหารและสิทธิประโยชน์



รูปภาพที่ 29 แสดงการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร หน้า 59



การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมบุชาบูรพาจารย์

กิจกรรมงานวันสถาปนาโรงเรียน

กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น



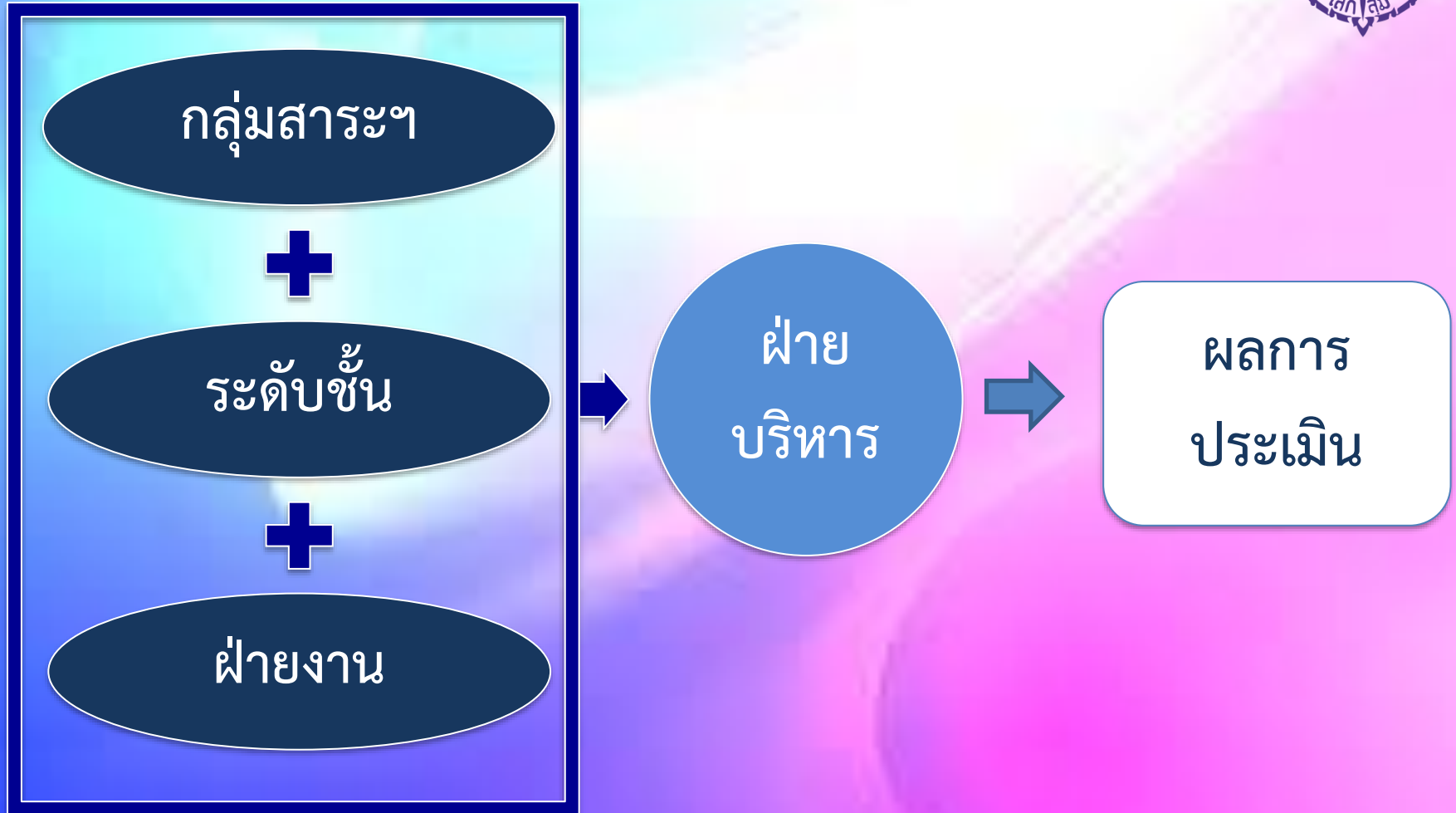
ความผูกพัน

การจัดกิจกรรมมุทิตาจิต

กิจกรรมวันเกษียณอายุราชการ

กิจกรรมอื่นๆ

การจัดการผลการปฏิบัติงาน



การประเมินความผูกพันของบุคลากร



วิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากร

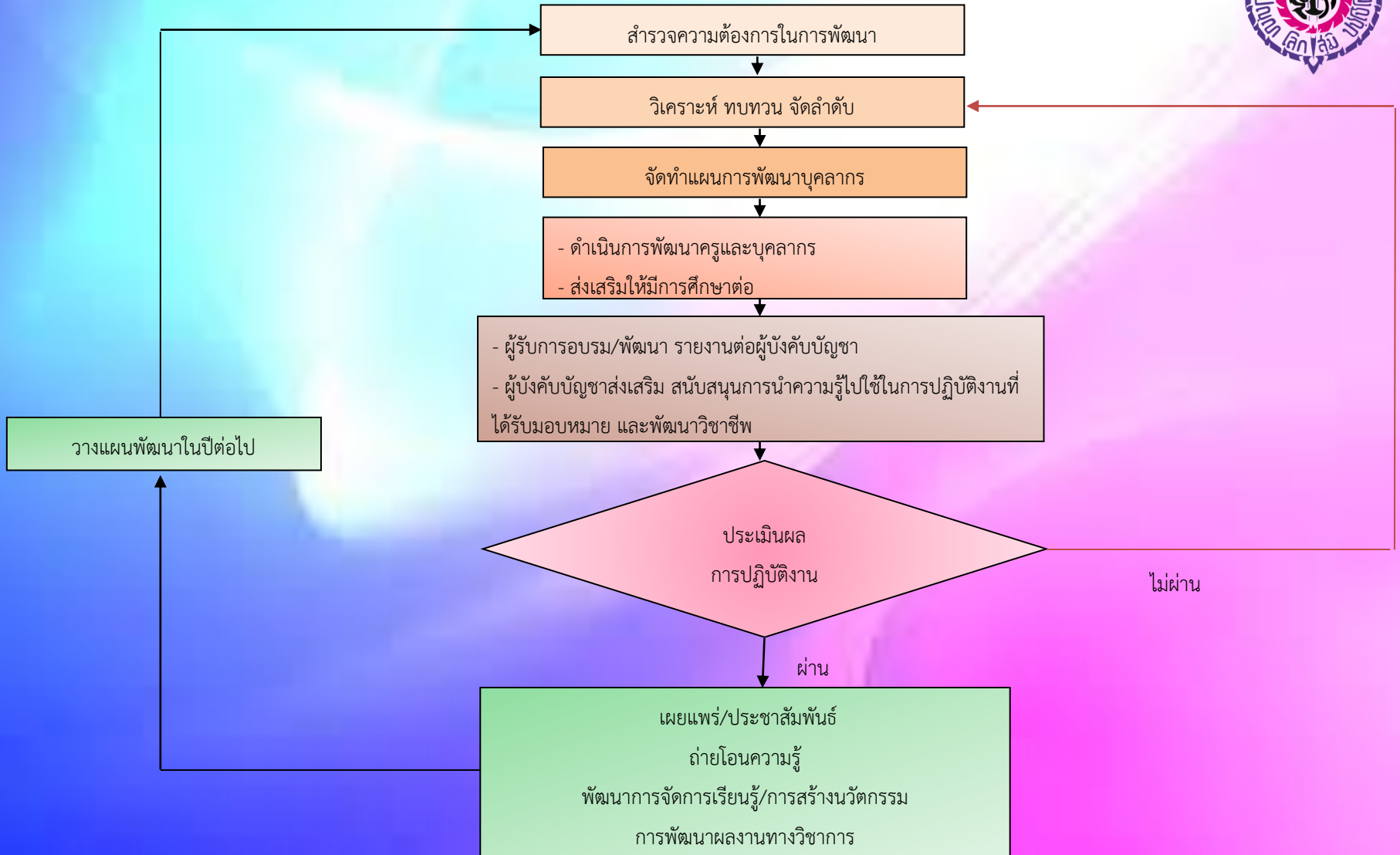


การประเมินแบบไม่เป็นทางการ

ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การ ดำเนินการของโรงเรียน



การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ





วิธีที่โรงเรียนใช้ในการพัฒนาบุคลากร



ปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่

การแลกเปลี่ยนความรู้เมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่

การมอบอำนาจในการปฏิบัติเพื่อให้มีความรับผิดชอบ

สับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่

ส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาททางวิชาการ

พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ดูงาน ประชุม/สัมมนา

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน



ระดับลูกจ้าง

- สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อศึกษาต่อ สามารถเข้าสอบแข่งขันและได้รับการบรรจุแต่งตั้งในหน่วยงานอื่นได้โดยไม่ผูกมัดแต่ประการใด

ระดับบุคลากรทางการศึกษา/ฝ่ายสนับสนุน

- สนับสนุนในการเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา
- ศึกษางาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้บุคลากร

ระดับข้าราชการ

- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ
- เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- เข้ารับการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ
- สอบแข่งขันเพื่อเปลี่ยนสายงานซึ่งเป็นความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- สนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ