

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

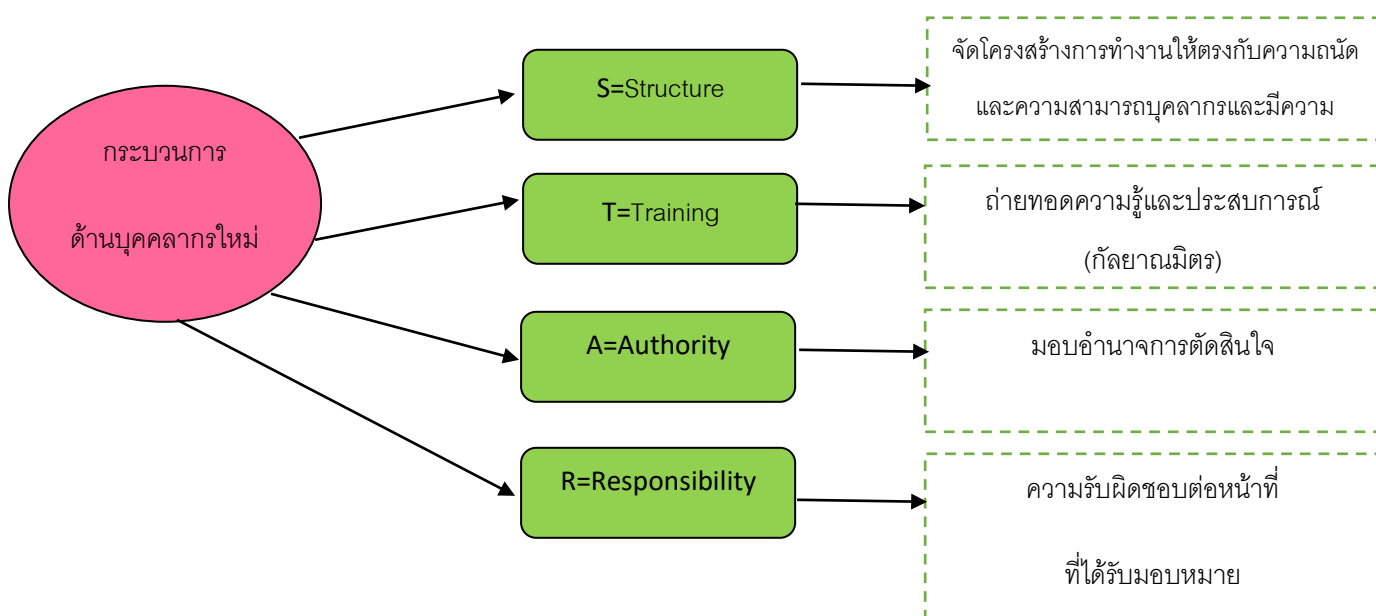
1. สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง (Capability and Capacity)

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากการวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ในปี พ.ศ.2562 โดยมีงานบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานโดยบูรณาการกับกรอบเวลาของงานแผนงานและการกำหนดกรอบอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่ม/กลุ่มสาระ คณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้ง ประเมินบุคลากรประจำปี อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี เพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถและวิเคราะห์สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และคณะครูประเมินตนเอง และกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ และได้มีการสื่อสารแนวปฏิบัติให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนทราบในการประชุมของโรงเรียน การประชุมกลุ่มงาน/กลุ่มสาระต่างๆ และแจกเอกสารแนวทางประเมินให้หัวหน้ากลุ่มงาน/กลุ่มสาระทุกกลุ่ม

(2) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์มีกระบวนการด้านบุคลากรใหม่ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกระบวนการด้านบุคลากรใหม่

การได้มาซึ่งบุคลากรของโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ ดำเนินการ ดังนี้

- 1) โรงเรียนวางแผนอัตรากำลังตามเกณฑ์ที่กำหนดของ กคศ. โดยวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกรณีการเกษียณอายุราชการ แผนระยะยาวคือ 5 ปี เพื่อให้รู้สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต โดยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
- 2) เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังมาเพิ่มเติมให้กับโรงเรียน ได้นำแผนอัตรากำลังมาพิจารณา เน้นให้สอดคล้องกับสภาพความขาดแคลนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นการทดแทนคืนกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) แจ้งความต้องการบุคลากรจำแนกเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้เรียงลำดับตามความสำคัญเร่งด่วนไปยัง สพม.41 เพื่อพิจารณารับย้ายหรือบรรจุใหม่
- 4) หาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรที่มีความประสงค์ย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ เฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้แจ้ง สพม.41 แล้วพิจารณาผลงานด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนเดิม ความสามารถในการทำหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมจากการสอน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม
- 5) นำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาเห็นชอบ
- 6) กรณีที่วิเคราะห์อัตรากำลังแล้ว แต่ไม่มีการจัดสรรอัตรามาให้กับโรงเรียน จะพิจารณาจ้างครูอัตราจ้าง โดยยึดแผนอัตรากำลังที่วางไว้แล้วเช่นกัน
- 7) เมื่อมีบุคลากรใหม่มาเพิ่มขึ้น โรงเรียนจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งจัดพี่เลี้ยงดูแลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อการนิเทศ กำกับ ติดตามและรายงานผล
- 8) บุคลากรใหม่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พิเศษ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์

(3) ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment)

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์มีการทบทวนโครงสร้างโรงเรียนเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงสร้างโรงเรียนและ กระบวนการบริหารงานครูและบุคลากร ยังคงทำให้องค์กรมีผลลัพธ์ที่ดี ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์และทำให้ โรงเรียนสามารถแข่งขันได้ โดยมีผู้รับผิดชอบชัดเจนคืองานแผนงานและงานบุคลากร ซึ่งจะมีการปรับโครงสร้าง ทุกครั้งที่มีการปรับระบบงานของโรงเรียน

ผู้นำระดับสูงของโรงเรียนจัดระบบงานเพื่อให้บรรลุผลมีกระบวนการและวิธีการ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์กระบวนการหลัก /กระบวนการสนับสนุนตามบริบทและความต้องการของชุมชนและสังคม ตลอดจนแนวโน้มของสังคมและโลกในอนาคต เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้ตอบสนองและบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจน สามารถวัดผลและประเมินผลได้
- 2) ออกแบบการบริหารและจัดโครงสร้างของโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ (Organizing) ให้เหมาะสมกับ พันธกิจและบริบท เน้นการมีส่วนร่วม (Participation & Collaboration) และกระจายอำนาจโดยการเสริมพลัง (Empowerment) ของผู้ปฏิบัติทุกระดับ ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจรักและผูกพันกับโรงเรียน

3) การจัดวางตัวบุคคล/คณะทำงาน (Staffing) ให้เหมาะสมในการปฏิบัติกับภารกิจของกลุ่มงาน ตามการพรรณนางาน (Job descriptions) ที่กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของโรงเรียน (Core competencies) ส่งเสริมการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญในการจัดและให้บริการทางการศึกษา ส่งผลให้ชุมชนยอมรับและเชื่อมั่น ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก

4) การจัดทำคำสั่งและมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work Process) คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายและใช้สื่อสารประกอบการประชุม ชี้แจง นิเทศกำกับ ติดตาม และพัฒนางานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

5) สื่อสารด้วยการประชุมชี้แจง นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ สรรหาบุคลากรต้นแบบของทุกกลุ่มงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ของครูต้นแบบ ครูแกนนำ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะหลักรวมทั้งความรัก ความผูกพันกับโรงเรียน ตามแนวทางของครูอาวุโสและปณิธานของผู้ก่อตั้งโรงเรียน

6) สำรวจความต้องการการจัดการศึกษาและบริการ ประเมินความพึงพอใจของนักเรียน การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก สรุปผลการประเมินดังกล่าวมาพิจารณา เพื่อปรับปรุง พัฒนาและยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนสู่เป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

(4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์มีกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรเพื่อเตรียมขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น บุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ICT โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสร้างบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-task Multi-skill) การจัดหาวิทยากรจากภายนอกมาช่วยสร้างทักษะใหม่ การสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์มีกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดังนี้

- 1) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรโดยเฉพาะการทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 5 ปี
- 2) กำหนดแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ตามสายงานที่รับผิดชอบ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การนิเทศภายใน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูและบุคลากรได้รับการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งตามมาตรฐานวิชาชีพครูจำนวนมาก สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดิงามเป็นแบบอย่างแก่องค์กรทั่วไป

3) เปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนแผนงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workforce Environment)

โรงเรียนได้ปรับปรุงเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน มีการพัฒนาปรับปรุงเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน งานส่งเสริมสุขภาพครู บุคลากรและนักเรียน งานส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการรักษาสภาพแวดล้อมให้สะอาดปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

มีการตรวจสอบสภาพของวัสดุ อุปกรณ์ในการใช้งานให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัย อย่างสม่ำเสมอ มีครูเวรประจำวันรับผิดชอบตรวจตรา ดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยของนักเรียน มีบริการห้องพยาบาลสำหรับกรณีฉุกเฉิน สามารถส่งต่อไปยังสถานพยาบาลที่ใกล้เคียงได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มบริหารงานทั่วไปดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อความปลอดภัยและสวัสดิภาพของบุคลากร ทั้งตัววัดและเป้าประสงค์ที่มีความแตกต่างที่สำคัญ มีวิธีการดังนี้

1) จัดแบ่งอาคารเรียนและอาคารประกอบให้เหมาะสมกับพันธกิจให้ เชื่อมต่อประสิทธิภาพของบริการทางการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญ จัดห้องพัก/ห้องทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและครุอยู่ร่วมกันด้วย บรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุข เป็นมิตรไมตรีเอื้ออาทรต่อกันโดยการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร

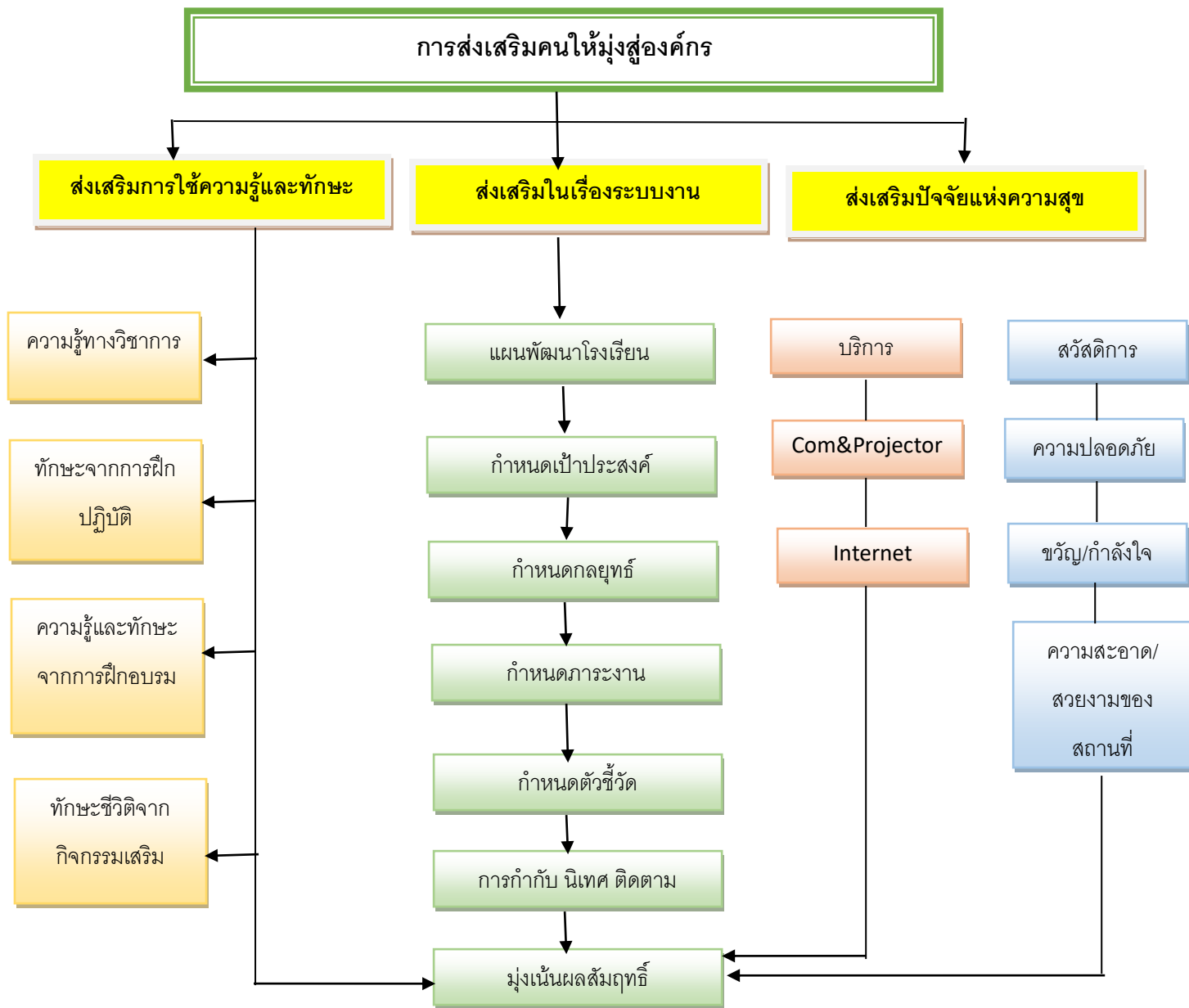
2) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครู บุคลากรในสถานที่ทำงานตามอาคารเรียนและอาคารประกอบให้เกิดความรู้สึกลปลอดภัย บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขกาย สุขใจ สะดวกสบายเสมือนบ้านหลังที่ 2 ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ตลอดจนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ ให้ร่มรื่นสวยงาม

3) ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในเวลาราชการและวันหยุด ติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดตามจุดต่างๆ

4) จัดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์ (Workforce Benefits and Policies)

โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรตามแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 แสดงกระบวนการส่งเสริมคนให้มุ่งสู่องค์กร

แผนภาพที่ 2 โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์มุ่งส่งเสริมบุคลากรให้ดำเนินงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะ ส่งเสริมในเรื่องระบบงาน และส่งเสริมปัจจัยแห่งความสุข

- 1) ส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะ
- 2) ส่งเสริมในเรื่องระบบงาน
- 3) ส่งเสริมปัจจัยแห่งความสุข

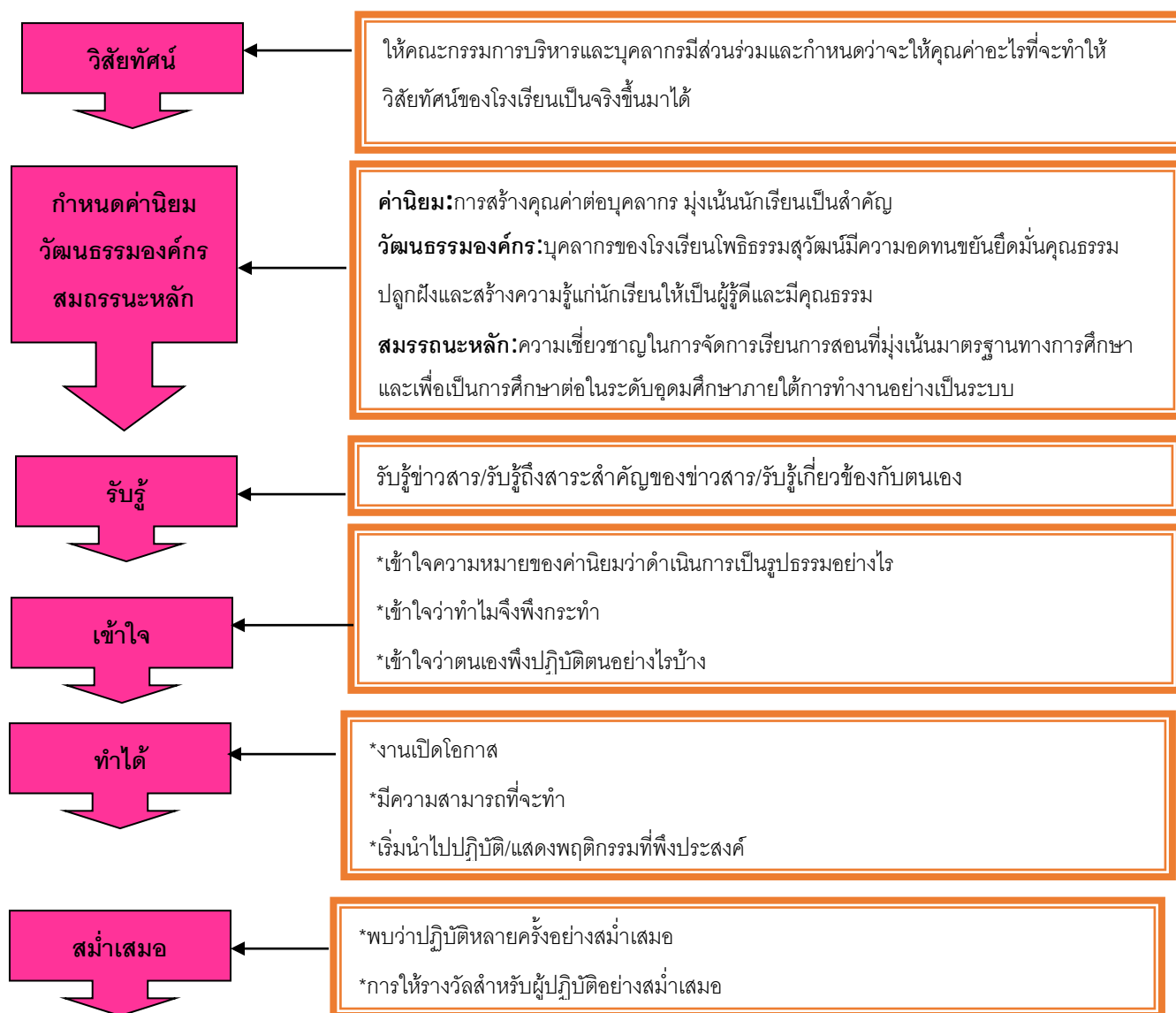
3. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ก. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Engagement and Performance)

(1) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

ผู้นำระดับสูงใช้กระบวนการและวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะเปิดกว้าง พร้อมรับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากร เพื่อให้ครู บุคลากรมีความสบายใจและรู้สึกเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับครูและบุคลากรโดยนำข้อมูลจริงมานำเสนอ ซึ่งเป็นการสื่อสารที่เปิดกว้างรับฟังสิ่งต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ทำให้เกิดบรรยากาศไว้วางใจ

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ได้ดำเนินการกระบวนการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียน ดังนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงกระบวนการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียน

จากแผนภาพที่ 3 กระบวนการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดค่านิยม ให้มีความสำคัญกับการรับรู้ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญ และเข้าใจในคุณค่างาน จากนั้นจึงนำไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงทุกคน และมีการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ

(2) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Driver of Engagement)

โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ ได้จำแนกบุคลากรในโรงเรียนและค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรกลุ่มต่างๆ ใช้ข้อมูลในโครงร่างองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันและนำมาใช้ในการออกแบบกระบวนการในการตอบสนองปัจจัยที่ค้นพบเหล่านั้น เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการจำแนกบุคลากรในโรงเรียนและค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน

กลุ่มบุคลากร (Job Type)	จำนวน	ปัจจัยที่มุ่งใจให้ผูกพันต่อ การบรรลุพันธกิจองค์กร	ระดับ การศึกษา	จำนวน
ผู้บริหาร	1 คน	การได้รับการยอมรับและการยกย่อง ชมเชยจากผู้ปกครอง ชุมชน/องค์กร ภายนอกและหน่วยงานต้นสังกัด	ปริญญาโท	1 คน
ปฏิบัติการสอน	55 คน	1. ขวัญ กำลังใจ วิद्यฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ 2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 3. การมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี 4. การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน/ องค์กรภายนอก และหน่วยงานต้นสังกัด	ป.เอก ป.โท ป.ตรี	1 คน 26 คน 28 คน
สนับสนุน การสอน	20 คน	1. เงินเดือนและค่าตอบแทน 2. ขวัญ กำลังใจและสวัสดิการที่ได้รับ 3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	ต่ำกว่า ป.ตรี	20 คน

การจัดกิจกรรมที่สำคัญของโรงเรียนก็ยังคงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครู ได้แก่

1) จัดกิจกรรมนิทรรศการวิชาการ เปิดบ้านคุณธรรม โดยระดมบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ครู นักเรียนปัจจุบัน นักเรียนเก่า ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างหลากหลาย เพื่อสร้าง

ความรักและความภาคภูมิใจในสถาบัน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ กิจกรรมกฐินสามัคคี ฝ่าป่าเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสร้างความผูกพันในกลุ่มสมาชิกและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสังคม

2) แสดงความยินดีต้อนรับบุคลากรใหม่ การยกย่องเชิดชูเกียรติในโอกาสที่ครู บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้รับรางวัลต่างๆ สำเร็จการศึกษา ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ และเมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานในทุกๆ โอกาส

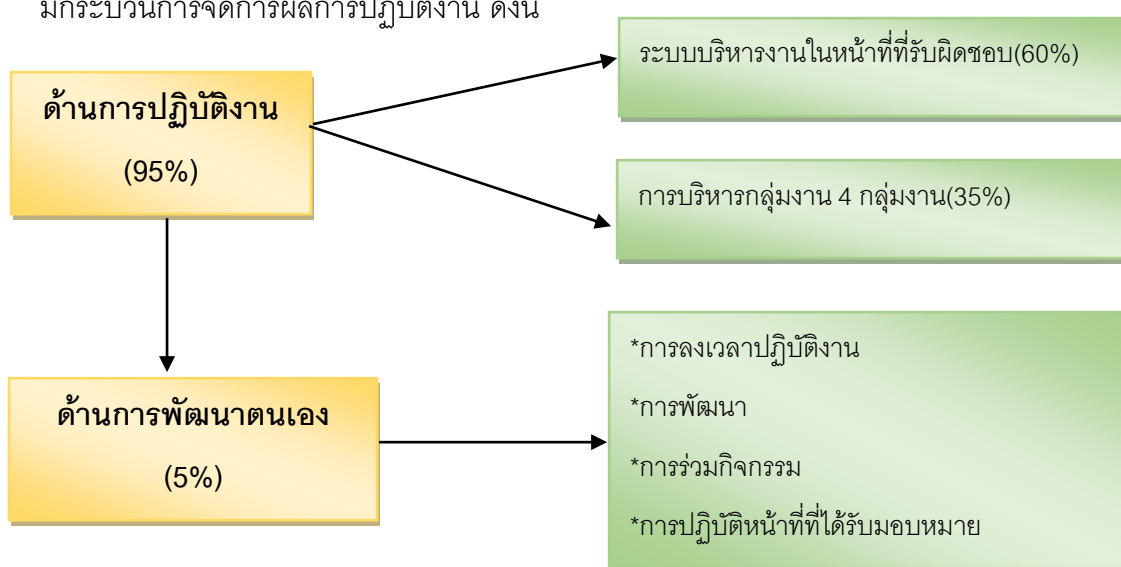
3) จัดกิจกรรมสวัสดิการให้กับครู และบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การจัดของเยี่ยมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร รวมทั้งบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยนอนรักษาตัวที่โรงพยาบาล และการมอบของที่ระลึกเนื่องในวันคล้ายวันเกิดของบุคลากร เป็นต้น

(3) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement)

โรงเรียนได้ตรวจสอบและพัฒนาความผูกพันของครูและบุคลากร โดยมีการประเมินความผูกพันจากพฤติกรรมต่างๆ เช่น การทำงานนอกเวลาราชการ การทำงานที่ไม่ใช่ภาระงานโดยตรง ของครูและบุคลากร อย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมและนำผลการวิเคราะห์จากการดำเนินงานมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานต่อไป

(4) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ผู้นำระดับสูงของโรงเรียนมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งเสริมให้บรรลุผลได้ สนับสนุนการทำงานที่ให้ผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ทุกคนมีความพึงพอใจร่วมกันและก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ พิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และแสดงความยินดีต่อผลสำเร็จของบุคลากรทุกคน ส่งเสริมการดำเนินงานให้บรรลุผลโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการโดยโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ มีกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน ดังนี้



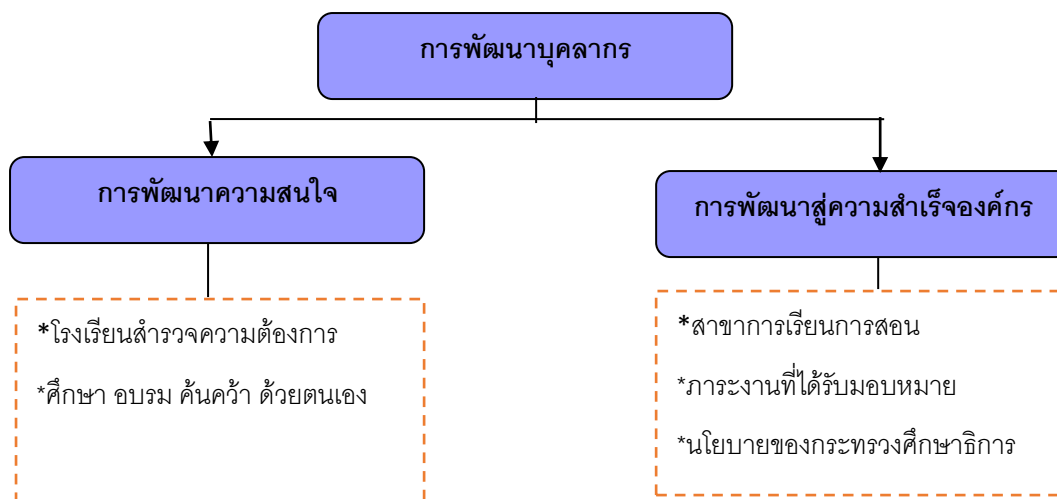
แผนภาพที่ 4 แสดงกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน

จากแผนภาพที่ 4 โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบหลักและระบบสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 95 และด้านการพัฒนาตนเองร้อยละ 5

ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (Workforce and Leader Development)

(1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้บุคลากรทุกคน ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 5 แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากร

จากแผนภาพที่ 5 กระบวนการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ การพัฒนาบุคลากรตามความสนใจ และการพัฒนาสู่ความสำเร็จองค์กร

1) การพัฒนาความสนใจ โรงเรียนได้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรยกระดับความรู้อย่างทั่วถึง ได้แก่ การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

2) การพัฒนาสู่ความสำเร็จองค์กร

(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Effectiveness)

โรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์ระดับทักษะของบุคลากรเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน วิเคราะห์ผลกระทบต่อค่าตอบแทนและภาระงานกับอัตราการลาออกของลูกจ้าง เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

โรงเรียนนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์กิจการที่สำคัญที่รายงานในหมวด 7 เพื่อระบุโอกาสในผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1) ใช้กำหนดเป้าหมายความเป็นเลิศ (Goal of Excellence) จากการวิเคราะห์สภาพโรงเรียนและการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ทุกฝ่ายทุกระดับเปรียบเทียบกับคู่แข่ง เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับปรุงค่านวัตกรรมให้ผลการดำเนินการสูงขึ้น

2) มุ่งเน้นหาวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของทุกกลุ่มบุคลากรและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทั้งคณะครู บุคลากรในโรงเรียนและโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ โดยทั่วไปที่มาศึกษาดูงาน โรงเรียนแบ่งการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ เป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ประเมินการตอบสนองของการเรียนรู้ว่ามีความคิดเห็นและรู้สึกอย่างไรกับการเรียนรู้

ระดับ 2 ประเมินความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการเรียนรู้ที่จัดให้

ระดับ 3 ประเมินพฤติกรรมกรรมกรนำไปใช้ ความสามารถในการนำไปปฏิบัติ

ระดับ 4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนต่อผลการดำเนินการอันเกิดจากการเรียนรู้

(3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้บุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีการสื่อสารข้อมูลความก้าวหน้าให้เห็นชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะ มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ส่งเสริมการจัดทำ ID Plan ส่งเสริมศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตามแผน การประเมินผลและเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นต้น ในอนาคตจะมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบวัดผลที่จะต้องติดตามและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ