



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โรงเรียนราชภัฏศิลป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2





รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โรงเรียนชัยภูมิภักดิ์ศิลป์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามโครงการ และขอขยายของภารกิจกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงานวิทยฐานะ กลุ่มงานวินัยและการรักษาวินัย กลุ่มทะเบียนวันลา กลุ่มงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ .

อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำข้อมูลใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ทั้งข้าราชการครูที่มาจากกรบรรจุและแต่งตั้ง ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการ เรียนการสอน จะต้องปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ การปฏิบัติงานของครูพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาครบรอบด้าน ทั้งความดี ความเก่ง และมีความสุข โดยมีคณะกรรมการฝ่ายบริหารงานบุคคลเป็นผู้ดูแลให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานดำเนินไปอย่าง เป็นระบบ

โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สารบัญ

	หน้า
วิสัยทัศน์ (Vision) ฝ่ายบริหารงานบุคคล	1
เป้าหมายการบริหารฝ่ายบริหารงานบุคคล	1
พันธกิจ	1
ประเด็นยุทธศาสตร์	1
ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
ผลการดำเนินงานตามภารกิจและแผนงาน	3
ภาคผนวก	12

รายงานผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา

วิสัยทัศน์ของงานบริหารงานบุคคล

บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะเป็นครูมืออาชีพในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรให้รักศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมาย

1. ผู้บริหารบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล
2. บุคลากรครูมีความเป็นมืออาชีพ รักศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร
4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากร



ภาพรวมยุทธศาสตร์การดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนธัญญสิทธีศิลป์



วิสัยทัศน์
โรงเรียนธัญญสิทธีศิลป์

สิ่งแวดล้อมดี น้อมนำสู่วิถีพอเพียง เคียงคู่วิชาการ สืบสานความเป็นไทย คือความภาคภูมิใจของเรา

วิสัยทัศน์
งานการบริหารงานบุคคล

บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะเป็นครูมืออาชีพในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. พัฒนาบุคลากรให้รักศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. บุคลากรครุมีความเป็นมืออาชีพ รักศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. การออกแบบโครงสร้างและระบบพัฒนาทรัพยากร

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การคัดเลือก สรรหาแต่งตั้งบุคคล ปฏิบัติหน้าที่

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุ
3. หลักเกณฑ์การพัฒนา
4. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

1. การสรุปการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีการศึกษา

กลยุทธ์

2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้บริหารและครูมือ

ผลการดำเนินงานตามภารกิจและแผนงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

กรอบอัตรากำลังของบุคลากรครูโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	ผู้บริหาร	2	2.02
2	ข้าราชการครู	76	76.77
3	พนักงานราชการ	1	1.01
4	ครูอัตราจ้าง	10	10.10
5	เจ้าหน้าที่	2	2.02
6	พี่เลี้ยง	3	3.03
7	ลูกจ้างประจำ	5	5.05
รวม		99	100.00

จากตาราง สรุปอัตรากำลังและบุคลากรของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ณ วันที่ 30 เมษายน 2565 โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 99 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02 ข้าราชการครูทั้งหมด 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76.77 พนักงานราชการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.01 ครูอัตราจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 เจ้าหน้าที่ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02 พี่เลี้ยง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05

การสรรหาครูอัตราจ้างของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. หลักสำคัญในการสรรหาครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

โปร่งใส : ไม่มีพรรคพวก ไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้อง มีคณะกรรมการคัดเลือกมีกระบวนการคัดเลือกที่ชัดเจน

เป็นธรรม : อัตราค่าจ้างสมเหตุสมผล อิงเกณฑ์ค่าจ้างตามระเบียบ สัญญาจ้างเป็นที่ยอมรับ

เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน : ไตคนดี มีความสามารถ งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

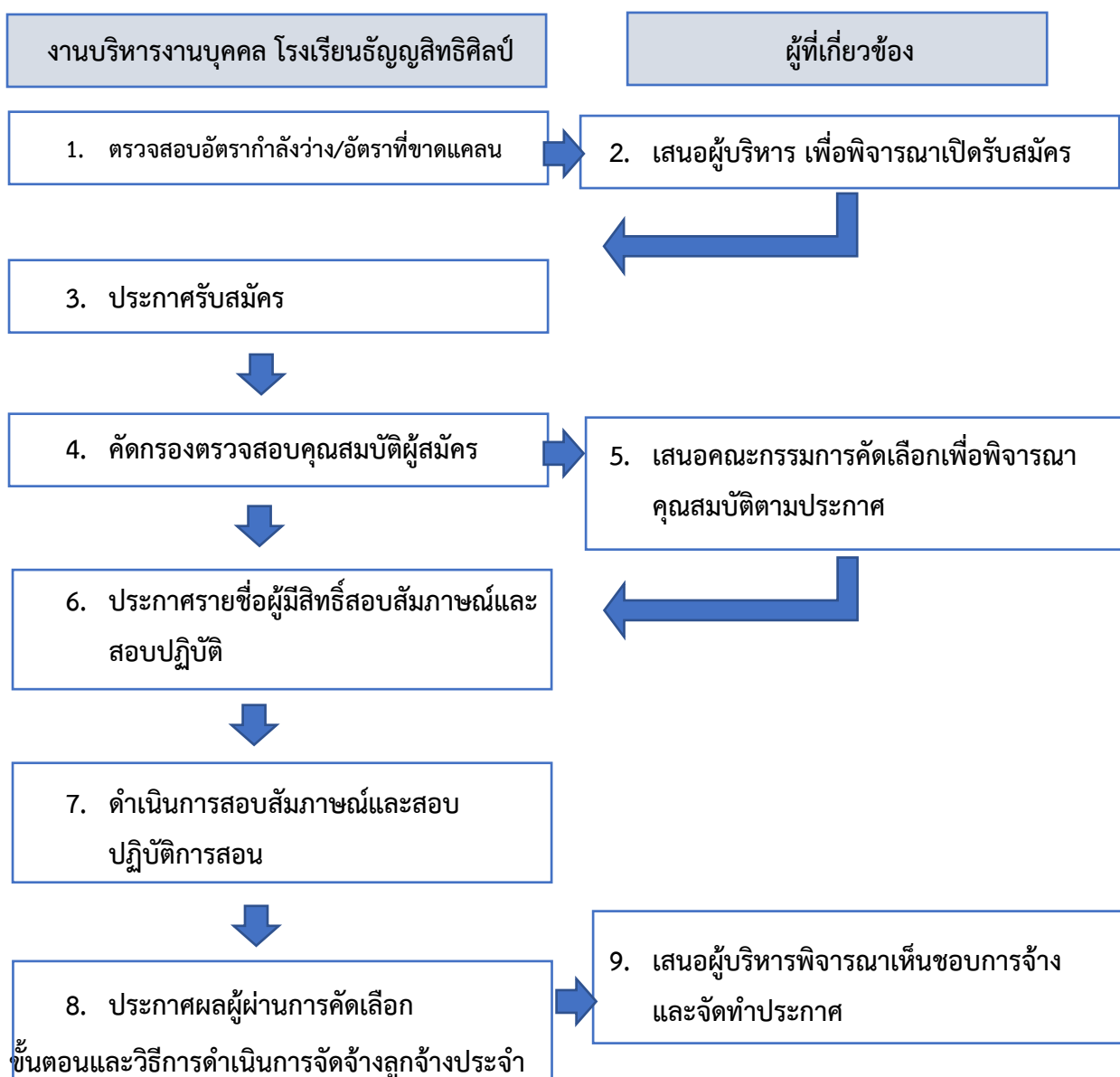
2. วัตถุประสงค์การจ้าง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสวนงานต่างๆ ภายในโรงเรียน และเพื่อทดแทนอัตราสาขาวิชาที่ขาดแคลน

3. ประเภทการจ้าง ลักษณะการจ้าง และระยะเวลาการจ้าง แบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ครูอัตราจ้าง
2. ลูกจ้างประจำ
3. ลูกจ้างชั่วคราว

ประเภท	ลักษณะงานและการจ้างงาน	ระยะเวลาการจ้าง
ครูอัตราจ้าง	ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการครู แต่มีระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดแน่นอนตามสัญญาจ้าง จำเป็นต้องมีความรู้ระดับปริญญา และมีใบประกอบวิชาชีพหรือใบอนุญาตประกอบการสอนในสถานศึกษา	ตลอด 1 ปีงบประมาณ
ลูกจ้างประจำ	ลักษณะงานประจำอยู่ภายใต้กรอบอัตราที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ	ตลอด 1 ปีงบประมาณ
ลูกจ้างชั่วคราว	ลักษณะงานประจำอยู่ภายใต้กรอบอัตราที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ	ตลอด 1 ปีงบประมาณ

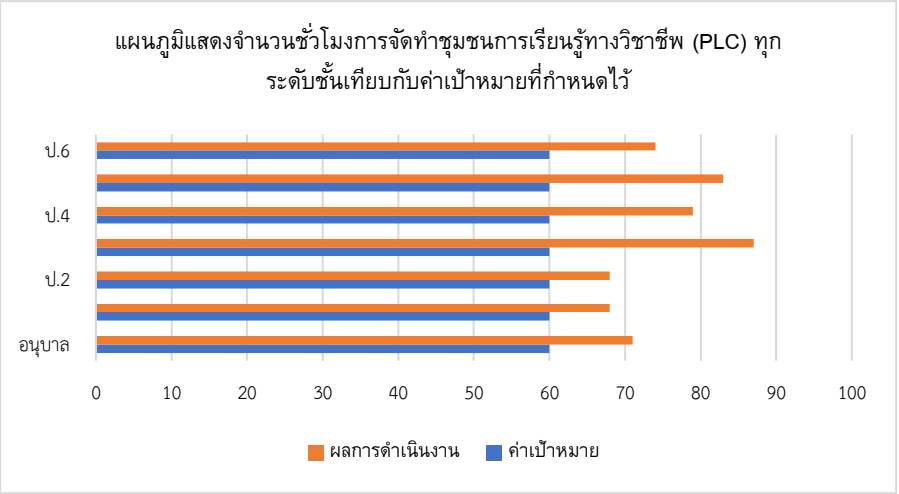
ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการจัดจ้างครูอัตราจ้าง



การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้มืออาชีพ เสนอผู้บริหารเห็นชอบและลงนามรับรองอนุมัติโครงการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพด้วยกระบวนการ PLC

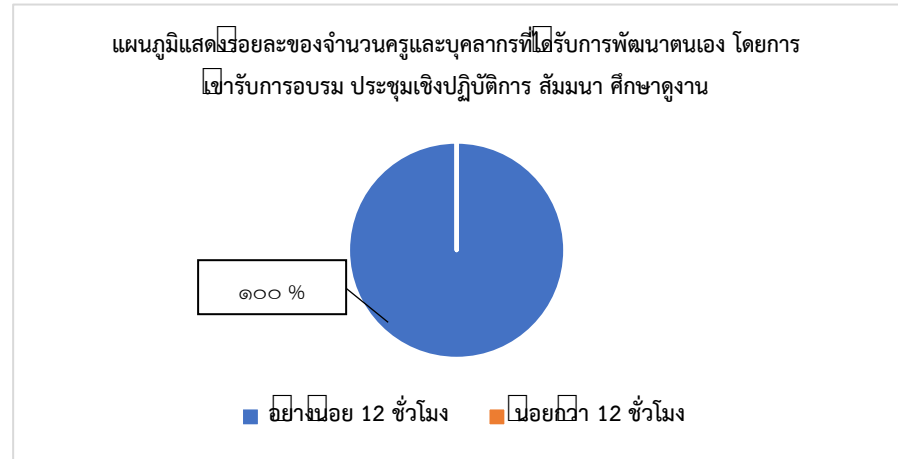
วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา																													
การส่งเสริมให้ครูพัฒนางานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC																														
<p>สถานศึกษากำหนดให้ครูพัฒนางานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนอย่างน้อย 60 ชั่วโมง ต่อปี</p>	<div style="text-align: center;"> <p>แผนภูมิแสดงจำนวนชั่วโมงการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทุกระดับชั้นเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>  <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th>ระดับชั้น</th> <th>ค่าเป้าหมาย</th> <th>ผลการดำเนินงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ป.6</td> <td>60</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td>ป.4</td> <td>60</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>ป.2</td> <td>60</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>อนุบาล</td> <td>60</td> <td>71</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>จากแผนภูมิแสดงจำนวนชั่วโมงการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทุกระดับชั้นเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีรายละเอียด ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>ชั้นอนุบาล</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 71 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 68 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 68 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 87 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 79 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 83 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 74 ชั่วโมง</td> </tr> </tbody> </table> <p>จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า กลุ่มสาระฯที่ดำเนินงาน PLC เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ อย่างน้อย 60 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนทั้งหมด</p>	ระดับชั้น	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ป.6	60	74	ป.4	60	83	ป.2	60	68	อนุบาล	60	71	ชั้นอนุบาล	จำนวนทั้งสิ้น 71 ชั่วโมง	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	จำนวนทั้งสิ้น 68 ชั่วโมง	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	จำนวนทั้งสิ้น 68 ชั่วโมง	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	จำนวนทั้งสิ้น 87 ชั่วโมง	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	จำนวนทั้งสิ้น 79 ชั่วโมง	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	จำนวนทั้งสิ้น 83 ชั่วโมง	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	จำนวนทั้งสิ้น 74 ชั่วโมง
ระดับชั้น	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน																												
ป.6	60	74																												
ป.4	60	83																												
ป.2	60	68																												
อนุบาล	60	71																												
ชั้นอนุบาล	จำนวนทั้งสิ้น 71 ชั่วโมง																													
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	จำนวนทั้งสิ้น 68 ชั่วโมง																													
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	จำนวนทั้งสิ้น 68 ชั่วโมง																													
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	จำนวนทั้งสิ้น 87 ชั่วโมง																													
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	จำนวนทั้งสิ้น 79 ชั่วโมง																													
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	จำนวนทั้งสิ้น 83 ชั่วโมง																													
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	จำนวนทั้งสิ้น 74 ชั่วโมง																													

วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา
--------------	------------

--	--

ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองได้ตรง/สอดคล้องกับความต้องการและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

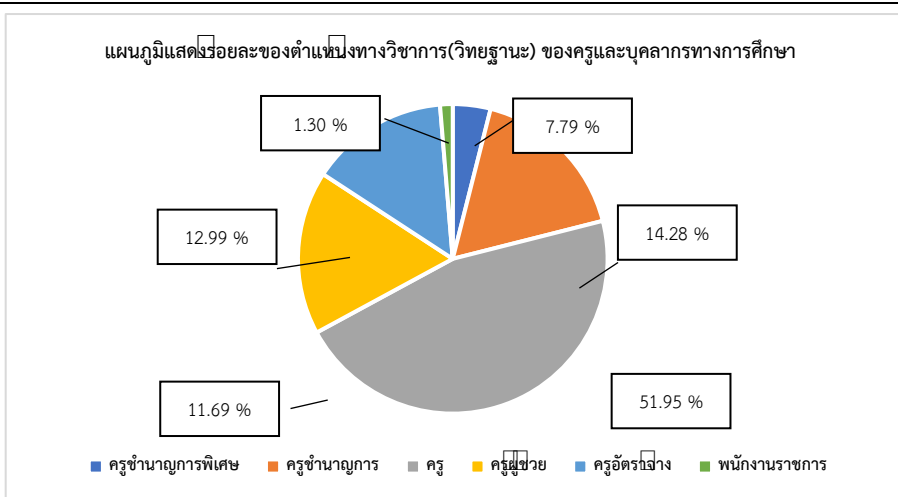
จัดทำโครงการพัฒนา ศักยภาพครูสู่มืออาชีพ โดย กิจกรรมศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ด้านการจัดการศึกษา การ จัดอบรมสัมมนาภายใน สถานศึกษา และส่งเสริมให้ ครูเข้ารับการอบรมพัฒนา ตนเองอย่างน้อยปีการศึกษา ละ 12 ชั่วโมง



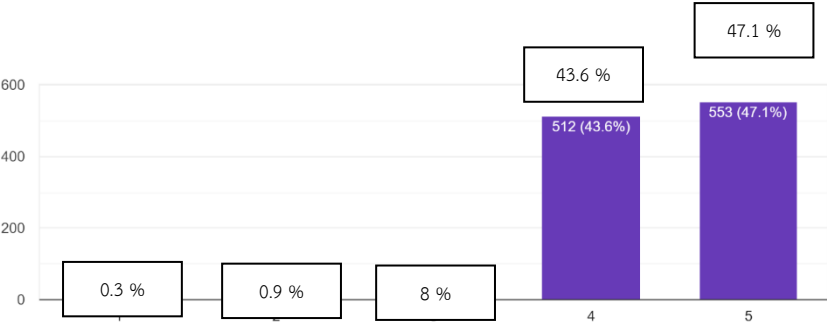
จากแผนภูมิ พบว่า ครูทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครูทั้งหมด เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 12 ชั่วโมง

การสนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ครูและบุคลากรที่เข้าเกณฑ์ การขอรับการประเมินให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ อย่าง น้อยร้อยละ 55 ได้รับการ สนับสนุนให้พัฒนาผลงาน ทางวิชาการ เพื่อ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ



จากแผนภูมิดังกล่าว พบว่า ตำแหน่ง ครู (คศ.1) มีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 51.95 รองลงมาคือ ตำแหน่ง ครู (คศ.2) ครูชำนาญการ คือ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 และ ตำแหน่งพนักงานราชการน้อยที่สุด มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ของจำนวนครูทั้งหมด (77 คน)

วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา																		
	<p>โดยครูและบุคลากรที่เข้าเกณฑ์การขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะทุกคน ร้อยละ 100 ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p>																		
ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับในด้านการประพฤติดนและการปฏิบัติงาน																			
<p>สถานศึกษากำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จำนวน 2 ครั้ง ต่อปีการศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และกำหนดให้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อการประพฤติดนและการปฏิบัติงานของครู มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพ ดี ขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 73</p>	<p style="text-align: center;">แผนภูมิแสดงร้อยละของความพึงพอใจของผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อการประพฤติดนและการปฏิบัติงานของครู</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Response Count</th> <th>Percentage</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>0.3 %</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0.9 %</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8 %</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>43.6 %</td> <td>512 (43.6%)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>47.1 %</td> <td>553 (47.1%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>จากแผนภูมิ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อการประพฤติดนและการปฏิบัติงานของครู มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพ ดี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 90.7 ของผู้ตอบแบบสอบถาม</p>	Response Count	Percentage	Count	0	0.3 %		1	0.9 %		2	8 %		4	43.6 %	512 (43.6%)	5	47.1 %	553 (47.1%)
Response Count	Percentage	Count																	
0	0.3 %																		
1	0.9 %																		
2	8 %																		
4	43.6 %	512 (43.6%)																	
5	47.1 %	553 (47.1%)																	

ภาคผนวก

การสรรหาและจัดจ้างครูและบุคลากร



การประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย



การพัฒนาบุคลากร

