



รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2565

โรงเรียนราชภัฏศิลปศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2





คำนำ

ในช่วงแห่งการปฏิรูปสังคมไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆของทุกๆหน่วยงานและทุกภาคส่วน สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ได้วางแผนและจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาล และ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ อันจะเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆด้านนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์



ประกาศโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ
๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ตามความรู้ ความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
๔. การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ให้ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงาน ได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท
๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา
๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด
๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถ ตรวจสอบได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายวัฒนา บุญจนะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์



วิสัยทัศน์ (Vision) ฝ่ายบุคคล

โรงเรียนจัดการศึกษาให้บุคลากรมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

เป้าหมายการบริหารฝ่ายบุคคล

1. ผู้บริหารบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
2. บุคลากรครุมีความเป็นมืออาชีพ รักศรัทธาในจรรยาบรรณยึดมั่นในคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรให้รักศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา(สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการส่งเสริม และพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
2. บุคลากรครุมีความเป็นมืออาชีพ รักศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

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



ภาพรวมยุทธศาสตร์การดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนอัญญลีทิธิศิลป์



วิสัยทัศน์
โรงเรียนอัญญลีทิธิศิลป์

สิ่งแวดล้อมดี น้อมนำสู่วิถีพอเพียง เคียงคู่วิชาการ สืบสานความเป็นไทย คือความภาคภูมิใจของเรา

วิสัยทัศน์
งานการบริหารงานบุคคล

บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะเป็นครูมืออาชีพในการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. พัฒนาบุคลากรให้รักศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ รักศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร

3. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

1. การออกแบบโครงสร้างและระบบพัฒนาทรัพยากร
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้บริหารและครูมืออาชีพ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การคัดเลือก สรรหา แต่งตั้งบุคคล ปฏิบัติหน้าที่

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

1. การสรุปการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีการศึกษา



พันธกิจการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์



พันธกิจที่ 1 บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล

1. บริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ยุติธรรม
2. บริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

พันธกิจที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้รัก ศรัทธาในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพคุณมาตรฐานวิชาชีพ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูเข้ารับการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อเนื่องระดับที่สูงขึ้น การทัศนศึกษา การศึกษาดูงาน การวิเคราะห์งานวิจัย การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ครูผู้สอนนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาวิชาชีพสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

พันธกิจที่ 3 มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
2. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักเกี่ยวกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารทรัพยากร
3. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ก้าวหน้าในวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ



ประเด็นยุทธศาสตร์



4 ยุทธศาสตร์ 11 กลยุทธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. การออกแบบโครงสร้างและระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล 2. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
2. การสร้างระบบและสรรหาคูคลากร	1. การออกแบบโครงสร้างและระบบองค์กร 2. การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง 3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร 4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ระเบียบทางวินัยของข้าราชการคร



ตารางรายละเอียดของแผนบริหารงานบุคคล โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 - 2566



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	การดำเนินงานในแต่ละปี				
				62	63	64	65	66
1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. ผู้บริหารบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	1. การออกแบบโครงสร้างและระบบพัฒนาทรัพยากร 2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้บริหารและครูมืออาชีพ	โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้มืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	กำลังดำเนินการ



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ปีการศึกษา 2565

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ โดยการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
<p>1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ</p> <p>1.2 กำหนดโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามเกณฑ์ และเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา</p>	<p>1.1 การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>1.2 กำหนดมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่ง กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในการบริหารงาน</p>	<p>ปีการศึกษา 2565</p> <p>โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ มีการวางแผนอัตรากำลัง ทำให้มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพอดีเกณฑ์</p>
<p>2. ด้านการสรรหาบุคลากร</p> <p>2.1 การสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน</p> <p>2.2 การย้ายของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด</p>	<p>1. กลุ่มบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาบุคคลตามลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังที่ว่างหรือขาดแคลน</p> <p>2. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>3. ดำเนินการสรรหาข้าราชการครู โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2</p>	



นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	<p>4. ดำเนินการสรรหาโดยการรับย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>5. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อให้มีการรับรู้อย่างทั่วถึง</p>	
<p>3. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>3.1 จัดทำแผนพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.2 การพัฒนาครูและบุคลากรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อบ่มเน้นในการพัฒนางานตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท</p>	<p>1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p> <p>2. กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)</p> <p>3. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ อย่างเหมาะสม ตามความถนัดและความรู้ความสามารถ</p> <p>4. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการครู</p>	<p>- ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้ารับการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน สอนตรงวิชาเอกและตรงตามความถนัดของตนเอง</p> <p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด</p>
<p>4. การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>4.1 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา</p>	<p>1. จัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ</p>	<p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติราชการ</p>



นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
	<p>ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา</p> <p>เช่น การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล หรือเกียรติบัตร</p> <p>2. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่น</p> <p>และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นที่เหมาะสม</p> <p>3. เสนอผลงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น</p> <p>5. จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด</p> <p>6. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>7. จัดระบบการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคคล</p>	<p>- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ปีการศึกษา 2566</p> <p>- มีการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษา</p>



นโยบาย	แนวการปฏิบัติ	ผลการปฏิบัติ
<p>5. การเข้าถึงข้อมูล</p> <p>5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด</p> <p>5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ กำหนด</p> <p>5.3 การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>1. มีการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน เป็นระเบียบ สามารถเข้าถึงได้</p> <p>2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วน ทุกกระบวนการที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม</p>	<p>- ข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจัดเก็บอย่างเป็นระบบ</p> <p>- มีการจัดทำวารของโรงเรียนเพื่อใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนธัญญสิทธินศิลป์</p> <p>- มีการประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสรรหาบุคลากร ลูกจ้างของโรงเรียนธัญญสิทธินศิลป์</p>



ผลการดำเนินงานตามภารกิจและแผนงาน การบริหารงานบุคคล

1. กรอบอัตรากำลังของบุคลากรครูโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	รวม	หมายเหตุ
1	ผู้บริหาร	3	3	
2	ข้าราชการครู	71	71	
3	ครูอัตราจ้าง	6	6	
4	จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีอยู่จริง	88	88	

การสรรหาอัตรากำลัง

การสรรหาครูอัตราจ้างของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ และลูกจ้างชั่วคราว ปีการศึกษา 2566

1. หลักสำคัญในการสรรหาครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

โปร่งใส : ไม่มีพรรคพวก ไม่มีผลประโยชน์ ส่วนตัวเกี่ยวข้อง มีคณะกรรมการคัดเลือกมีกระบวนการชัดเจน

เป็นธรรม : อัตรากำลังเหมาะสมเหตุผล อิงเกณฑ์ ค่าจ้างตามระเบียบ สัญญาจ้างเป็นที่ยอมรับเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน : ได้คนดี มีความสามารถ งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์การจ้าง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนงานต่างๆ ภายในโรงเรียนและเพื่อทดแทนอัตรา สาขาวิชาที่ขาดแคลน

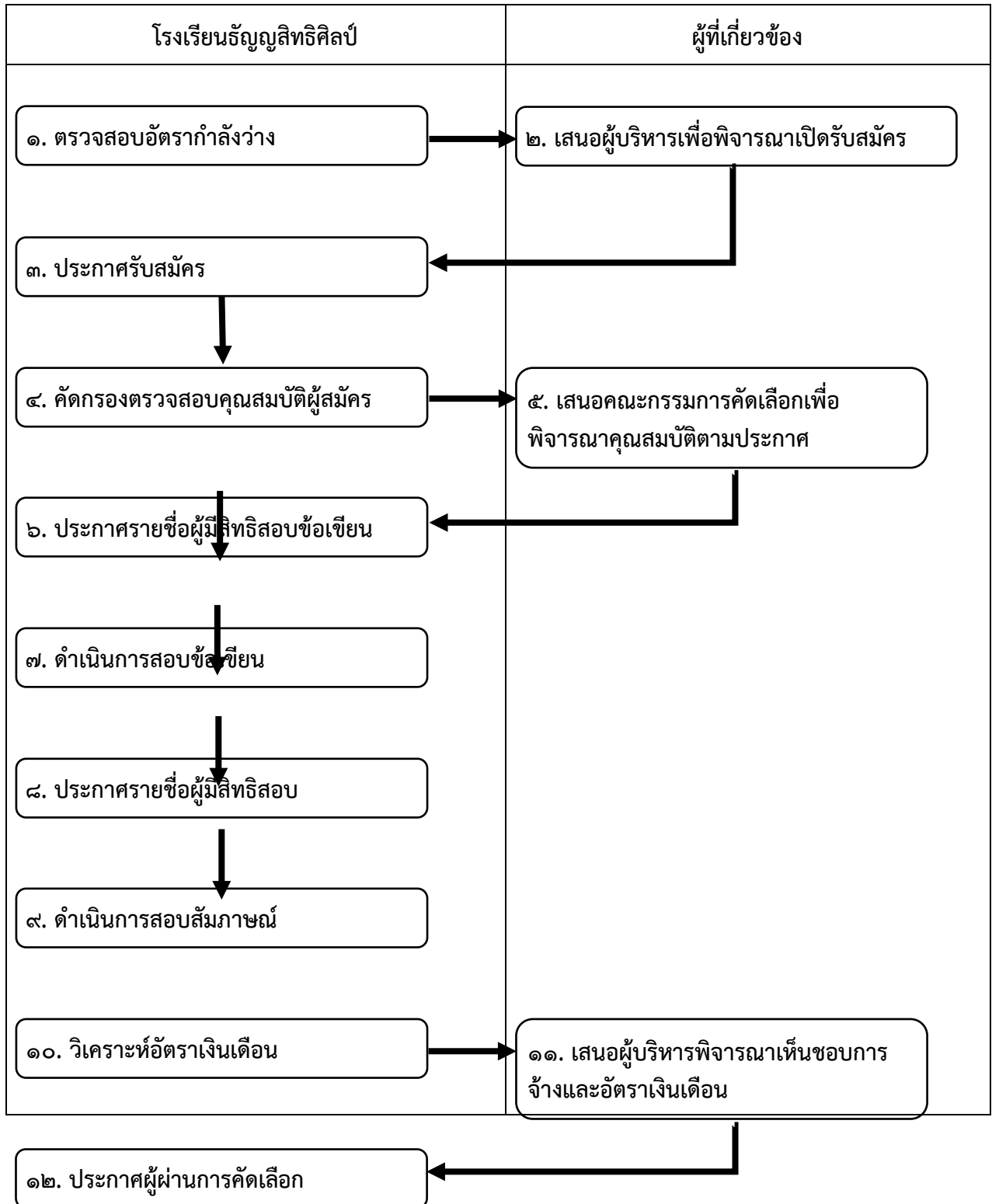
3. ประเภทการจ้าง ลักษณะการจ้าง และระยะเวลาการจ้าง แบ่งเป็น ๑ ลักษณะดังนี้

1. ครูอัตราจ้าง

ประเภท	ลักษณะงานและการจ้าง	ระยะเวลาจ้าง
ครูอัตราจ้าง	ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการครู แต่ มีระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดที่แน่นอน จำเป็นต้องมีความรู้ ระดับปริญญา	1



ขั้นตอนและวิธีดำเนินการจัดจ้างครูอัตราจ้าง





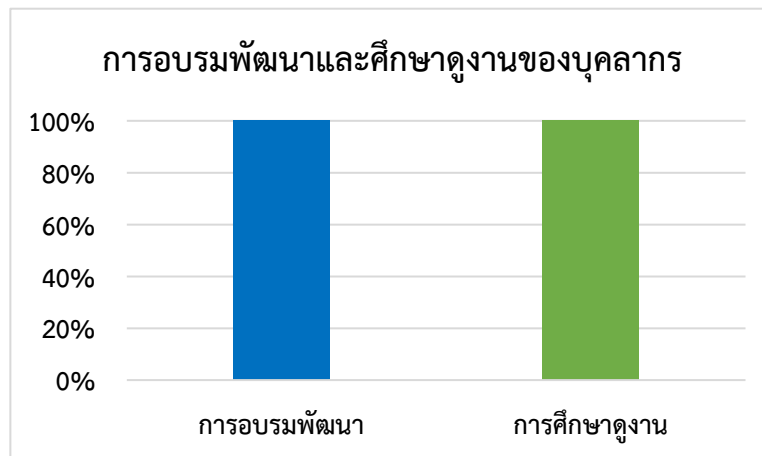
งานพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เสนอผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาลงนามรับรองและอนุมัติโครงการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรายงานผล เกิดขึ้น

1. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรครูโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ จำนวนทั้งสิ้น 78 คน ได้รับการอบรมพัฒนาศึกษาดูงาน ในปีการศึกษา 2565



จากตารางสรุปได้ว่าบุคลากรครูโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ จำนวนทั้งสิ้น 78 คนได้รับการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงาน ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม พัฒนาศึกษาดูงานในระบบออนไลน์ มาพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ สูงขึ้นและพึงประสงค์

ข้อเสนอแนะในการอบรมพัฒนาศึกษาดูงาน

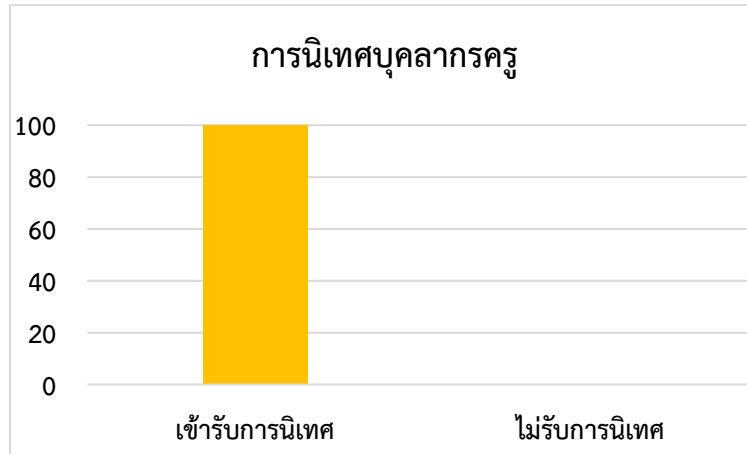
บุคลากรครูควรนำความรู้ มาพัฒนางานในหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้ต่อเนื่อง และนำความรู้มาขยายผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร

2. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการคัดสรรและคัดเลือกครู

ในปีการศึกษา 2566 โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ไม่ได้เปิดรับสมัครบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู อัตรากำลัง



3. รายงานผลการดำเนินการตามโครงการนิเทศภายใน

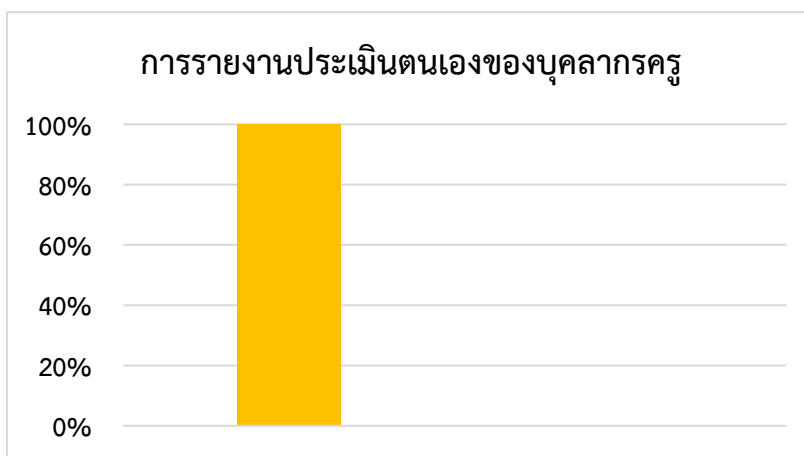


จากตารางสรุปได้ว่าครูโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ จำนวน 78 คน ได้รับการนิเทศจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวนครูที่มีผลงานใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้ผ่านเกณฑ์ การประเมินร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะในการนิเทศบุคลากรในโรงเรียน

การนิเทศเป็นการนิเทศในรูปแบบออนไลน์ การนิเทศไม่ได้ประเมินจากสถานการณ์จริง แต่คุณครูทุกท่านได้มีการเตรียมการเข้ารับการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. บุคลากรครู มีการจัดทำรายงานประเมินตนเอง



จากตารางสรุปได้ว่าในปีการศึกษา 2565 บุคลากรครูจำนวน 78 คน ได้จัดทำรายงานประเมินตนเอง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยบุคลากรได้สรุปผลการปฏิบัติงานและรายงานต่อผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร



5. มีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

โครงสร้างงานบุคลากร

โครงสร้างงานบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ได้มีโครงสร้างการดำเนินงานการบริหารงานบุคลากร และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการทำหน้าที่อำนวยการ ดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานงานบริหารงาน
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่วางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล
3. กรรมการดำเนินงานอัตรากำลัง/สรรหาแต่งตั้งบุคคลมีหน้าที่วิเคราะห์ ภารกิจจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
4. คณะกรรมการดำเนินงาน สารสนเทศ/งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีหน้าที่จัดรวบรวมสาระสนเทศจัดทำแผน โครงการเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งครู งานทะเบียนประวัติ
5. คณะกรรมนิเทศและประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่จัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. คณะกรรมการดำเนินงานสร้างเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีหน้าที่รวบรวมระเบียบแนวทางเกี่ยวกับการป้องกันการทำผิดทางวินัยของบุคลากร
7. จัดฝึกอบรมให้ ความรู้การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและการสร้างขวัญกำลังใจ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
8. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนโครงการพัฒนาบุคลากร
9. คณะกรรมการดำเนินงานปฎิคม มีหน้าที่อำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการอาหารและเครื่องดื่ม เนื่องในงานโอกาสต่างๆ ในโรงเรียน
10. คณะกรรมการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานงานด้านบริหารบุคคล มีหน้าที่ รวบรวมข้อมูลแผนกลยุทธ์ แผนการประจำปี รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาและครูบุคลากรในโรงเรียน

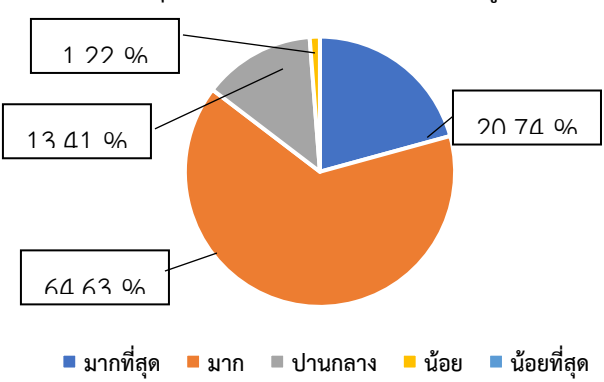


การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนอัญญสิทธิศิลป์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

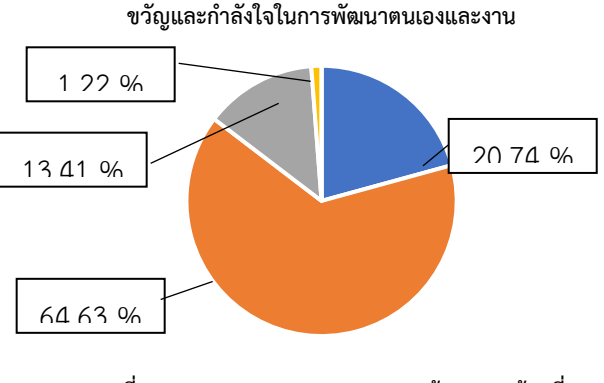


ตารางแสดงผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีการศึกษา 2565

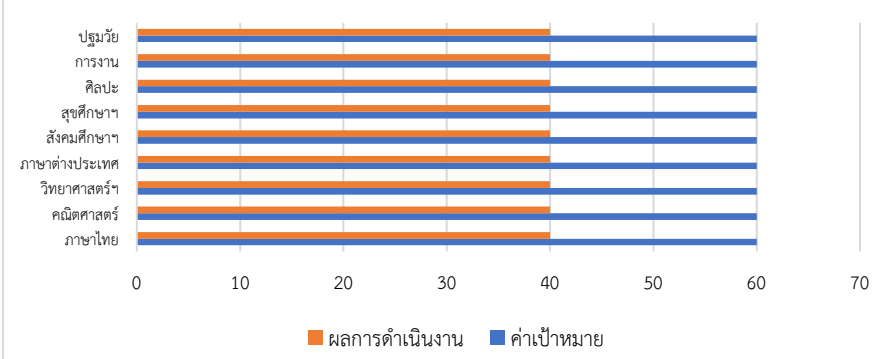
มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา
ความรู้ ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายใน	
<p>สถานศึกษามีการบริหารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายใน ความเชื่อมโยงในการประเมินแผนงาน โครงการและกิจกรรม</p>	<p style="text-align: center;">แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนครูและบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจ</p>  <p style="text-align: center;">จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า จำนวนครูและบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายใน ในระดับมาก ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85.37 ของจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด</p>

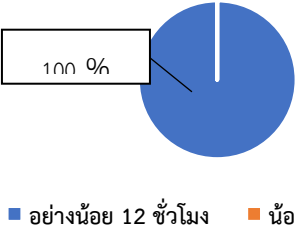
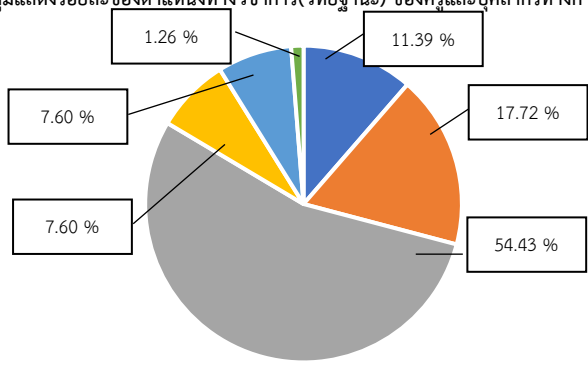
การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา
ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและงาน	
<p>ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและงาน</p>	<p style="text-align: center;">แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและงาน</p>  <p style="text-align: center;">จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่า จำนวนครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและงานในระดับมาก ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85.37 ของจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด</p>



วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา																																														
ส่งเสริมให้ครูพัฒนางานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC																																															
<p>สถานศึกษากำหนดให้ครูพัฒนางานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนอย่างน้อย 60 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา</p>	<div style="text-align: center;"> <p>แผนภูมิแสดงจำนวนชั่วโมงการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทุกระดับชั้นเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>  <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th>กลุ่มสาระการเรียนรู้</th> <th>ผลการดำเนินงาน (ชั่วโมง)</th> <th>ค่าเป้าหมาย (ชั่วโมง)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปฐมวัย</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>การทำงาน</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>ศิลปะ</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>สุขศึกษา</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>สังคมศึกษา</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>ภาษาต่างประเทศ</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>วิทยาศาสตร์</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>คณิตศาสตร์</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>ภาษาไทย</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>จากแผนภูมิแสดงจำนวนชั่วโมงการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีรายละเอียด ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>กลุ่มสาระฯภาษาไทย</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯคณิตศาสตร์</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯวิทยาศาสตร์ฯ</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯภาษาต่างประเทศ</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯสังคมศึกษาฯ</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯสุขศึกษาฯ</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯศิลปะ</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มสาระฯการงาน</td> <td>จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง</td> </tr> </tbody> </table> <p>จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินงานสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 40 ชั่วโมง ตลอดปีการศึกษา เนื่องจากโครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้มีการปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ของครูและบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของจำนวนชั่วโมงที่กำหนดไว้ตามค่าเป้าหมาย</p>	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ผลการดำเนินงาน (ชั่วโมง)	ค่าเป้าหมาย (ชั่วโมง)	ปฐมวัย	40	40	การทำงาน	40	40	ศิลปะ	40	40	สุขศึกษา	40	40	สังคมศึกษา	40	40	ภาษาต่างประเทศ	40	40	วิทยาศาสตร์	40	40	คณิตศาสตร์	40	40	ภาษาไทย	40	40	กลุ่มสาระฯภาษาไทย	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯคณิตศาสตร์	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯวิทยาศาสตร์ฯ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯภาษาต่างประเทศ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯสังคมศึกษาฯ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯสุขศึกษาฯ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯศิลปะ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง	กลุ่มสาระฯการงาน	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง
กลุ่มสาระการเรียนรู้	ผลการดำเนินงาน (ชั่วโมง)	ค่าเป้าหมาย (ชั่วโมง)																																													
ปฐมวัย	40	40																																													
การทำงาน	40	40																																													
ศิลปะ	40	40																																													
สุขศึกษา	40	40																																													
สังคมศึกษา	40	40																																													
ภาษาต่างประเทศ	40	40																																													
วิทยาศาสตร์	40	40																																													
คณิตศาสตร์	40	40																																													
ภาษาไทย	40	40																																													
กลุ่มสาระฯภาษาไทย	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯคณิตศาสตร์	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯวิทยาศาสตร์ฯ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯภาษาต่างประเทศ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯสังคมศึกษาฯ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯสุขศึกษาฯ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯศิลปะ	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														
กลุ่มสาระฯการงาน	จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง																																														



วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา
<p>ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองได้ตรง/สอดคล้องกับความต้องการ และหน้าที่ที่ปฏิบัติ</p>	
<p>จัดทำโครงการพัฒนา ศักยภาพครูสู่มืออาชีพ โดยกิจกรรมศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จด้านการจัดการศึกษา การจัดอบรมสัมมนาภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีการศึกษาละ 12 ชั่วโมง</p>	<p>แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนครูและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน</p>  <p>จากแผนภูมิ พบว่า ครูทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครูทั้งหมด เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีการศึกษาละ 12 ชั่วโมง</p>
<p>การสนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p>	
<p>ครูและบุคลากรที่เข้าเกณฑ์การขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ อย่างน้อย ร้อยละ 55 ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p>	<p>แผนภูมิแสดงร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ(วิทยฐานะ) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>  <p>จากแผนภูมิดังกล่าว พบว่า ตำแหน่ง ครู (คศ.1) มีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 54.43 รองลงมาคือ ตำแหน่ง ครู (คศ.2) ครูชำนาญการ คือ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 และตำแหน่งพนักงานราชการน้อยที่สุด มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 ของจำนวนครูทั้งหมด (79 คน)</p> <p>โดยครูและบุคลากรที่เข้าเกณฑ์การขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทุกคน ร้อยละ 100 ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p> <p>โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะคิดเป็นร้อยละ 32.14 ของจำนวนครูและบุคลากรที่เข้าเกณฑ์การขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (จำนวน 28 คน)</p>



วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา																		
ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับในด้านการประพฤตินและการปฏิบัติงาน																			
<p>สถานศึกษากำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน จำนวน 2 ครั้งต่อปี การศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และกำหนดให้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อการประพฤตินและการปฏิบัติงานของครู มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพ ดี ขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 73</p>	<p style="text-align: center;">แผนภูมิแสดงร้อยละของความพึงพอใจของผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อการประพฤตินและการปฏิบัติงานของครู</p> <table border="1"> <caption>ข้อมูลจากแผนภูมิแสดงร้อยละของความพึงพอใจ</caption> <thead> <tr> <th>ระดับความพึงพอใจ</th> <th>จำนวนผู้ตอบ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>9</td> <td>0.8%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10</td> <td>0.9%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>116</td> <td>10.8%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>452</td> <td>42.2%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>485</td> <td>45.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>คำตอบ 1,072 ข้อ</p> <p>จากแผนภูมิ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อการประพฤตินและการปฏิบัติงานของครู มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพ ดี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 87.41 ของผู้ตอบแบบสอบถาม</p>	ระดับความพึงพอใจ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ	1	9	0.8%	2	10	0.9%	3	116	10.8%	4	452	42.2%	5	485	45.2%
ระดับความพึงพอใจ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ																	
1	9	0.8%																	
2	10	0.9%																	
3	116	10.8%																	
4	452	42.2%																	
5	485	45.2%																	



ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรในโรงเรียน
โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ปีการศึกษา 2566

ข้อมูลทั่วไป

1. ตำแหน่งของบุคลากร

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ครูชำนาญการพิเศษ	8
ครูชำนาญการ	21
ครู	34
ครูผู้ช่วย	8
ครูอัตราจ้าง	6

2. ข้อมูลอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน
1	ผู้บริหาร	3
2	ข้าราชการครู	71
3	พนักงานราชการ	1
4	ครูอัตราจ้าง	6
5	บุคลากรสนับสนุน	13
รวม		94



3. ข้อมูลอัตรากำลังครู ตาม จ.18 โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

ที่	เอก	จำนวน	วุฒิการศึกษา			เพศ	
			ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ชาย	หญิง
1	ปฐมวัย	10	7	3	-	-	10
2	ประถมศึกษา	7	7	-	-	-	7
3	ภาษาไทย	10	8	2	-	1	9
4	คณิตศาสตร์	7	3	4	-	1	6
5	วิทยาศาสตร์(ทั่วไป)	5	4	1	-	-	5
6	สังคมศึกษา	4	4	-	-	-	4
7	ประวัติศาสตร์	1	1	-	-	-	1
8	พลศึกษา	3	3	-	-	2	1
9	ศิลปศึกษา	1	1	-	-	-	1
10	ดนตรีสากล	1	1	-	-	-	1
11	ดนตรีไทย	1	-	-	1	-	1
12	นาฏศิลป์	1	1	-	-	-	1
13	คอมพิวเตอร์	5	2	3	-	2	3
14	คหกรรมศาสตร์	-	-	-	-	-	-
15	ภาษาอังกฤษ	11	9	2	-	1	10
16	การเงิน/บัญชี	1	1	-	-	-	1
17	เกษตรกรรม	1	1	-	-	1	-
18	ชีววิทยา	2	2	-	-	-	2
รวม		71	55	15	1	8	63

หมายเหตุ ไม่รวมผู้บริหาร



4. สรุปข้อมูลการจัดครูผู้สอนตรงตามวิชาเอก/ความถนัด/ความสามารถทุกระดับชั้น
โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ ปีการศึกษา 2566

ที่	เอก	จำนวน	การสอน				หมายเหตุ
			ตรงเอก		ไม่ตรงเอก		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1	ปฐมวัย	11	10	90.91	1	9.09	
2	ประถมศึกษา	7	7	100.00	0	0.00	
3	ภาษาไทย	10	10	100.00	0	0.00	
4	คณิตศาสตร์	8	8	100.00	0	0.00	
5	วิทยาศาสตร์(ทั่วไป)	6	6	100.00	0	0.00	
6	สังคมศึกษา	3	3	100.00	0	0.00	
7	ประวัติศาสตร์	1	1	100.00	0	0.00	
8	พลศึกษา	3	3	100.00	0	0.00	
9	ศิลปศึกษา	1	1	100.00	0	0.00	
10	ดนตรีสากล	1	1	100.00	0	0.00	
11	ดนตรีไทย	2	2	100.00	0	0.00	
12	นาฏศิลป์	1	1	100.00	0	0.00	
13	คอมพิวเตอร์	5	5	100.00	0	0.00	
14	คหกรรมศาสตร์	0	0	0.00	0	0.00	
15	ภาษาอังกฤษ	11	11	100.00	0	0.00	
16	การเงิน/บัญชี	1	1	100.00	0	0.00	
17	เกษตรกรรม	1	1	100.00	0	0.00	
18	ชีววิทยา	2	2	100.00	0	0.00	
19	ภาษาจีน	3	3	100.00	0	0.00	
รวม		77	76	98.70	1	9.09	

หมายเหตุ ไม่รวมผู้บริหาร



5.วุฒิการศึกษาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)
ปริญญาเอก	1
ปริญญาโท	18
ปริญญาตรี	62
รวมทั้งสิ้น	81