

รายงานผลการดำเนินงาน บริหารทรัพยากรบุคคล



ปีการศึกษา 2565



งานบริหารฝ่ายบุคคลากรโรงเรียนวัดดอนใหญ่
โรงเรียนวัดดอนใหญ่

คำนำ

โรงเรียนวัดดอนใหญ่ ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล ทั้งจากการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามประสบการณ์ กิจกรรมและการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิต หรืออารมณ์ ทางสังคมและทางสติปัญญา ซึ่งรวมไปถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพที่มีความมุ่งมั่น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการให้ครบทุกด้าน ทั้งความดี ความเก่ง สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูควรมีคู่มือ มีแนวปฏิบัติและแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูขึ้น

โรงเรียนวัดดอนใหญ่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

โรงเรียนวัดดอนใหญ่
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
วิสัยทัศน์ (Vision) ฝ่ายบุคลากร.....	๑
เป้าหมายการบริหารฝ่ายบุคลากรบุคคล พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	
ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๒
รายละเอียด งบประมาณ/งาน/โครงการ/กิจกรรม.....	๓
ผลการดำเนินงานตามภารกิจและแผนงาน.....	๕
การสรรหาอัตรากำลัง.....	๕
การพัฒนาบุคลากร.....	๘
คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ชั่วโม่งอบรม ปีการศึกษา ๒๕๖๕.....	๙
โครงสร้างการบริหารงานบุคลากร.....	๑๑
ภาคผนวก.....	๑๓

วิสัยทัศน์ (Vision) ฝ่ายบุคลากร

๑. พัฒนาครูให้มีคุณภาพ ไม่หยุดเรียนรู้ ไม่หยุดพัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี

เป้าหมายการบริหารฝ่ายบุคลากรบุคคล

๑.บริหารจัดการพัฒนาบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามหลัก

๒.บุคลากรครูมีความเป็นมืออาชีพ รัก ศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

๓. มีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรม มาภิบาล

๒. พัฒนาบุคลากรให้ รักศรัทธาใน จรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ

๓. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. สรรหาบุคลากร

๓. พัฒนาบุคลากรรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนวัดดอนใหญ่ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์โรงเรียนวัดดอนใหญ่

ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนวัดดอนใหญ่ จัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพ คือ เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขโดยครูมืออาชีพ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวไกลเทคโนโลยี ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ก้าวล้ำนำสู่อาเซียนและบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้วยหลักธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พัฒนาครูให้มีคุณภาพ ไม่หยุดเรียนรู้ ไม่หยุดพัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการบุคลากรด้วยหลักธรรม มาภิบาล

๒. พัฒนาบุคลากรให้ รักศรัทธา ใน จรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพ

๓. พัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) วิชาชีพ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าหมาย

๑.บริหารจัดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๒.บุคลากรครูมีความเป็นมืออาชีพ รัก ศรัทธา ยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

๓. ครูและผู้บริหารสามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. สรรหาบุคลากร

๓. พัฒนาบุคลากรรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน
๒. การคัดเลือก สรรหา
แต่งตั้งบุคคลธรรมาภิบาล

๑. การออกแบบโครงสร้าง และระบบพัฒนาทรัพยากร
๒. การพัฒนาบุคลากร

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร
๒. หลักเกณฑ์บรรจุ
๓. หลักเกณฑ์พัฒนา

รายละเอียด งบประมาณ/งาน/โครงการ/กิจกรรม
โครงการและงบประมาณระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนวัดดอนใหญ่ ปการศึกษา ๒๕๖๕
สอดคล้องกลยุทธ์ จุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	งานที่รับผิดชอบ /ผู้ที่รับผิดชอบ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบประมาณ	เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาด้าน บุคลากรด้านการ จัดการเรียนการ สอน	โครงการพัฒนา ครู	๑.กิจกรรมจัดครูเข้ารับ การอบรมและพัฒนาตน ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของ	งานบุคคล นายฐิติวงศ์ แทบทับ นายธัญชนก ผ่องอำพัน	นายฐิติวงศ์	๔๕,๓๐๐	๑. ดานปริมาณ ๑. ครูร้อยละ ๑๐๐ เขารวม อบรม ประชุม สัมมนาตามหัวข้อที่ เกี่ยวข้องกับการงานตนเองใน รอบปีใดตามหลักเกณฑ์ กำหนด ๒. ครูร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป ที่มีคุณสมบัติถึงตาม เกณฑ์เขารวมส่งผลงาน เพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้น ๓. ครูและบุคลากรร้อย ละ ๑๐๐ มีขวัญและ กำลังใจดีขึ้น
		๒. กิจกรรมประเมินครู ผู้ช่วยและเลื่อนวิทย ฐานะ ขอเครื่องราชฯ		นายฐิติวงศ์		
		๓. สร้างขวัญและ กำลังใจครูและบุคลากร		นายฐิติวงศ์		
		๔. ตรวจสอบสภาพครูและ บุคลากร		นายฐิติวงศ์ นางสาวสิริกร		
		๕. วิจัยเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากร		นายฐิติวงศ์		

รายละเอียด งบประมาณ/งาน/โครงการ/กิจกรรม
โครงการและงบประมาณระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนวัดดอนใหญ่ ปการศึกษา ๒๕๖๕
สอตคลองกลยุทธ จุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	งานที่รับผิดชอบ /ผู้ที่รับผิดชอบโครงการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม	งบประมาณ	เป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาด้าน บุคลากรด้าน การจัดการเรียน การสอน กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่ม ประสิทธิภาพ การ บริหารจัด การศึกษา	๑.สรรหาครูใน สาขาที่ขาดแคลน	๑.กิจกรรมสำรวจความ ขาดแคลนครูใน สาขาวิชา	งานบุคคล นายฐิติวงศ์ แทบทับ นางสาวธัญชนก ผ่องอำพัน	นายฐิติวงศ์		๑. ดานปริมาณ ๑. ครूरอยละ ๑๐๐ เขารวม อบรม ประชุม สัมมนาตามหัวข้อที่ เกี่ยวข้องกับงานตนเอง ในรอบปได้ตามหลัก เกณฑ์กำหนด ๒. ครूरอยละ ๙๕ ขึ้นไป ที่มีคุณสมบัติถึงตาม เกณฑ์เขารวมสงผลงาน เพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้น ๓. ครูและบุคลากรร้อยละ ๑๐๐ มีขวัญและกำลังใจ ดีขึ้น
		๒. กิจกรรมส่งเสริม การมีและเลื่อน วิทย ฐานะ		นายฐิติวงศ์		
		๓. กิจกรรมเสริม สร้างขวัญและกำลังใจ		นายฐิติวงศ์		
		๔. กิจกรรมโครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการ ต่างๆแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา		นายธัญชนก		
		๕. กิจกรรมการ ดำเนินการทางวินัย		นายฐิติวงศ์		

ผลการดำเนินการตามภารกิจผลงาน

การบริหารงานบุคคล

๑. กรอบอัตรากำลังของบุคลากรครูโรงเรียนวัดดอนใหญ่

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	รวม	หมายเหตุ
๑	ผู้บริหาร	๑	๑	
๒	ข้าราชการครู	๑๖	๑๖	
๓	ครูอัตราจ้าง	๒	๒	
๔	ครูธุรการ	๑	๑	
๕	จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีอยู่จริง	๒๐	๒๐	

การสรรหาอัตรากำลัง

การสรรหาครูอัตราจ้างของโรงเรียนวัดดอนใหญ่ และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

๑. หลักสำคัญในการสรรหาครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวของโรงเรียนวัดดอนใหญ่ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

โปร่งใส : ไม่มีพรรคพวก ไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเกี่ยวข้องของ มีคณะกรรมการคัดเลือก มีกระบวนการชัดเจน

เป็นธรรม : อัตราจ้างสมเหตุสมผล ینگเกณฑ์ค่าจ้างตามระเบียบ สัญญาจ้างเป็นที่ยอมรับ

เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน : ได้คนดีมีความสามารถ งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

๒. วัตถุประสงค์การจ้าง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนงานต่างๆ ภายในโรงเรียน และเพื่อทดแทนอัตราสาขาวิชาที่ขาดแคลน

๓. ประเภทการจ้าง ลักษณะการจ้าง และระยะเวลาการจ้าง แบ่งเป็น ๑ ลักษณะดังนี้

ครูอัตราจ้าง

ประเภท	ลักษณะงานและการจ้าง	ระยะเวลาจ้าง
อัตราจ้าง	ลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการครูแต่ มีระยะเวลาเริ่มต้นสิ้นสุดที่แน่นอน จำเป็นต้องมีความรู้ ระดับปริญญา	๑ ปี

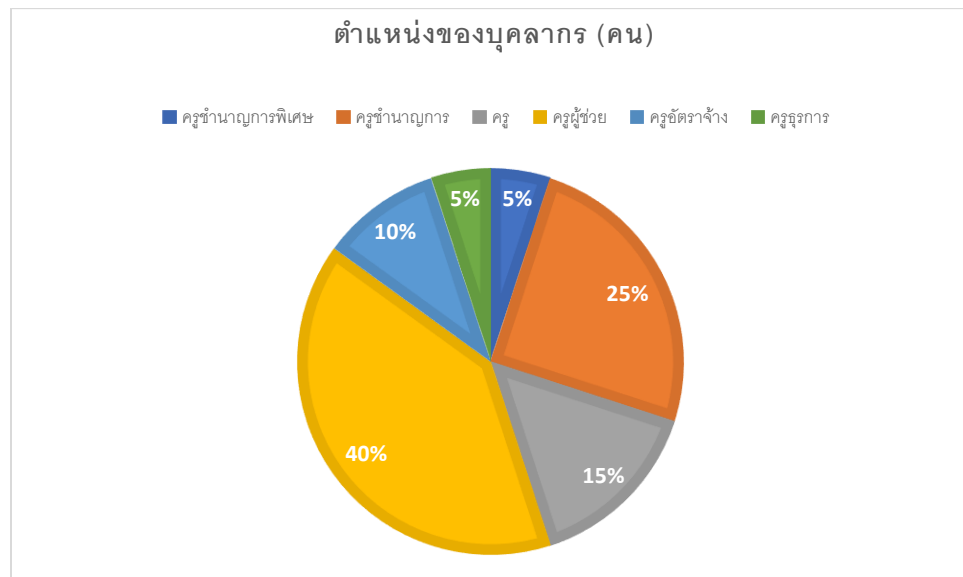
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการจัดจ้างครูอัตราจ้างโรงเรียนวัดดอนใหญ่

๑. ตรวจสอบอัตรากำลังว่าง
๒. เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาการรับสมัคร
๓. ประกาศรับสมัคร
๔. คัดกรองคุณสมบัติผู้สมัคร
๕. เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติตามประกาศ
๖. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบข้อเขียนและดำเนินการสอบข้อเขียน
๗. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์
๘. วิเคราะห์อัตราเงินเดือน
๙. เสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบการจ้างและอัตราเงินเดือน
๑๐. ประกาศผู้ผ่านคัดเลือก

สำรวจบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนวัดดอนใหญ่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

ตำแหน่งของบุคลากร

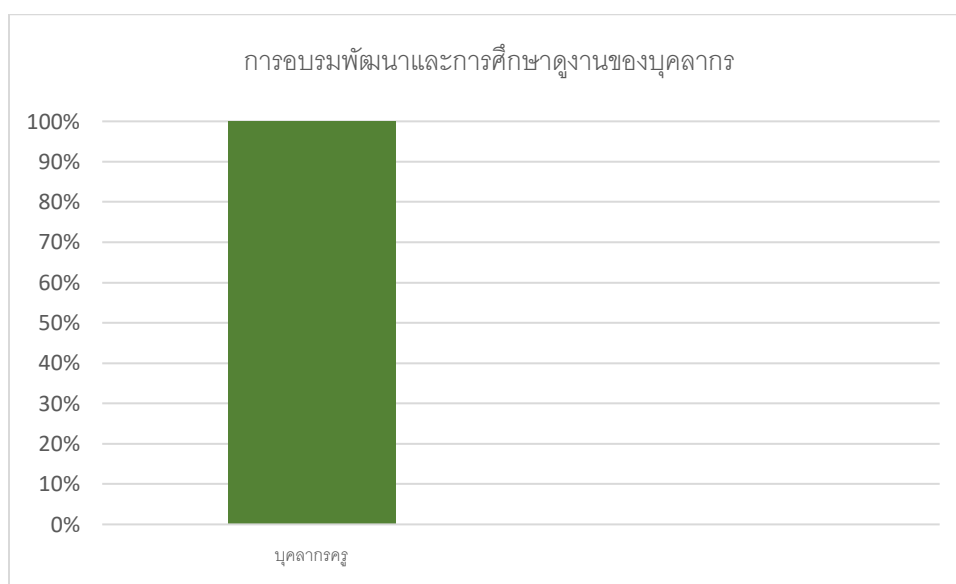
ตำแหน่ง	จำนวนคน
ครูชำนาญการพิเศษ	๑
ครูชำนาญการ	๕
ครู	๓
ครูผู้ช่วย	๘
ครูอัตราจ้าง	-



การพัฒนาบุคลากร

งานพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เสนอผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาลงนามรับรองและอนุมัติโครงการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรายงานผล เกิดขึ้น

๑. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากร บุคลากรครูโรงเรียนวัดดอนใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ คน ได้รับการอบรมพัฒนาศึกษาดูงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๕



จากตารางสรุปได้ว่าบุคลากรครูโรงเรียนวัดดอนใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ คนได้รับการอบรมพัฒนาศึกษาและ ศึกษาดูงานในปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงานมาพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นและพึงประสงค์ ขอเสนอแนะในการอบรมพัฒนาศึกษาดูงาน บุคลากรครูควรนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้ตรงเนื้อ และนำความรู้มาขยายผลและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร

คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชั่วโมงอบรม ปการศึกษา ๒๕๖๕

โรงเรียนวัดดอนใหญ่

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชั่วโมงอบรม	ร้อยละ
๑	นางเพชรนรินทร์ การะวิโก	ครูชำนาญการพิเศษ	๘๐	๑๐๐
๒	นางวิมล ไพศาลจิตร	ครูชำนาญการ	๘๐	๑๐๐
๓	นางสาวซูขวัญ แดงบุตร	ครูชำนาญการ	๘๐	๑๐๐
๔	นายอังศุธร จุ้ยเจริญ	ครูชำนาญการ	๘๐	๑๐๐
๕	นางสาวสนिता เพิ่มพูล	ครูชำนาญการ	๘๐	๑๐๐
๖	นางสาววรรัตน์ จันทรา	ครูชำนาญการ	๘๐	๑๐๐
๗	นางสาวสิริกร จันทะวงษ์	ครู	๘๐	๑๐๐
๘	นายจิตติวงศ์ แทบทับ	ครู	๘๐	๑๐๐
๙	นางสาวอริษา จำปาทอง	ครู	๘๐	๑๐๐
๑๐	นางสาวธัญชนก ผ่องอำพัน	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๑	นางสาวปวีณา ธารพร	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๒	นายอาทิตย์ดิษฐ์ สุขเสมอ	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๓	นางสาวปรีชญา อุปเสน	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๔	นางสาววัฒนา อ่อนนุ่ม	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๕	นางสาวคณิดา ศรีธนากุล	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๖	นางสาวนัฐธิรา บัญยังประเสริฐ	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๗	นางสาวนิชดา จันทศักดิ์	ครูผู้ช่วย	๘๐	๑๐๐
๑๘	นางสาวศิรินทรา พุ่มประสพ	ครูอัตราจ้าง	๘๐	๑๐๐
๑๙	นายอดัม เซลบลูฟู	ครูอัตราจ้าง	๘๐	๑๐๐
๒๐	นางสาวสุมิตรา พุ่มประสพ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๘๐	๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการตามโครงการนิเทศภายใน



จากตาราง สรุปได้ว่าครูโรงเรียนวัดดอนใหญ่ จำนวน ๒๐ คน ได้รับการนิเทศจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จำนวนครูที่มีผลงานใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๑๐๐

ขอเสนอแนะในการนิเทศบุคลากรในโรงเรียน

ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แบบสรุปผลการนิเทศเชิงบูรณาการ ๑๐๐%

การศึกษา ๒๕๖๕โรงเรียนวัดดอนใหญ่

ระดับประถมศึกษา

จำนวนครูที่จำแนกตามผลการประเมิน						
สายชั้น	จำนวนครูทั้งหมด	ปรับปรุง	ผ่าน	ดี	ดีเยี่ยม	รวม
อนุบาล๑-๓	๓	-	-	-	๓	๓
ป.๑	๒	-	-	-	๒	๒
ป.๒	๒	-	-	-	๒	๒
ป.๓	๒	-	-	-	๒	๒

ป.๔	๒	-	-	-	๒	๒
ป.๕	๒	-	-	-	๒	๒
ป.๖	๒	-	-	-	๒	๒
ครูพิเศษ	๒	-	-	-	๒	๒
รวม	๑๘	-	-	-	๑๘	๑๘
ร้อยละ	๑๐๐	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐

บุคลากรครูมีการจัดทำรายงานประเมินตนเอง



จากตาราง สรุปได้ว่าในการศึกษา ๒๕๖๕ บุคลากรครูจำนวน ๒๐ คน ได้จัดทำรายงานประเมินตนเอง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรได้สรุปผลการปฏิบัติงานและรายงานต่อผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร

มีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

โครงสร้างงานบุคลากร

โครงสร้างงานบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนใหญ่ ได้มีโครงสร้างการดำเนินงานการบริหารงานบุคลากร และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการทำหน้าที่อำนวยการ ดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานงานบริหารงาน

๒. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่วางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล
๓. กรรมการดำเนินงานอัตรากำลัง/สรรหาแต่งตั้งบุคคลมีหน้าวิเคราะห์ ภารกิจจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
๔. คณะกรรมการดำเนินงาน สารสนเทศ/งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีหน้าที่จัด

รวบรวม

สาระ สนเทศจัดทำแผน โครงการเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งครูงานทะเบียนประวัติ

๕. คณะกรรมการนิเทศและประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่จัดทำเอกสารสรุปผลการ

ประเมิน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. คณะกรรมการดำเนินงานสร้างเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีหน้าที่รวบรวมระเบียบแนวทางเกี่ยวกับการป้องกันการทำผิดทางวินัยของบุคลากร

๗. จัดฝึกอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและการสร้างขวัญกำลังใจ

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

๘. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนโครงการพัฒนาบุคลากร

๙. คณะกรรมการดำเนินงานปฎิคม มีหน้าที่อำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการอาหารและเครื่องดื่ม เนื่องใน

งาน

โอกาสต่างๆ ในโรงเรียน

๑๐. คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานงานด้านบริหารบุคคล มีหน้าที่ รวบรวมข้อมูลแผนกล

ยุทธ

แผนการประจำปรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาและครูบุคลากรในโรงเรียน

ภาคผนวก

ประเมินครูผู้ช่วย ปีการศึกษา ๒๕๖๕



ประเมินครูผู้ช่วย ปีการศึกษา ๒๕๖๕

