



รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาบุคลากรศึกษามี้อาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



โรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

โรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง ได้จัดทำรายงานโครงการรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อรายงานการดำเนินงานของโครงการในกิจกรรมต่างๆ เช่น ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา จัดกิจกรรมมุทิตาจิตครูเกษียณ อายุราชการ ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินโครงการตามรายละเอียด ต่างๆ ในส่วนของรายงานและข้อเสนอแนะ สามารถนำไปปรับปรุงในการ ดำเนินโครงการในปีต่อไป

ผู้รับผิดชอบโครงการ



(นายทศพร มูลรินิตะ)

ผู้รับผิดชอบโครงการ



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง
เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากร**

+++++

แนวคิด

ทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตามความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านวังเพลิง แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ ๑ การวางแผน
- ด้านที่ ๒ การสรรหา
- ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง
สรุปผลการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองรับ ภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปี การศึกษา ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการสรรหาไปตรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอน

๑.๓ จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยะฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และ วิธีที่ ก.ค.ศ.(ตามว.ΠΑ) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาใน โรงเรียน

ผลการดำเนินงาน

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรง ตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง มีข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน ๑๐ คน

อัตรากำลังของโรงเรียน ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	
ผู้บริหาร	๑	-	๑	รักษาราชการแทนฯ
ครูผู้สอน	๑	๓	๔	
ครูไปช่วยราชการ	-	-	-	
ครูมาช่วยราชการ	-	-	-	
ครูอัตราจ้างของโรงเรียน	๑	๒	๓	
ครูธุรการ	-	๑	๑	
รวม	๓	๗	๙	

ได้รับจัดสรรอัตรากำลัง เพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

- ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ครูผู้ช่วย (ครูคืนถิ่น) จำนวน ๑ อัตรา

ปัญหา/อุปสรรค

- วิชาเอกในบางวิชาเอก เมื่อมีการย้ายไม่สามารถดำเนินการทดแทนได้อย่างทันทีทันใด

ข้อเสนอแนะ

- สถานศึกษาควรวางแผนกำหนดการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การบรรจุ การย้าย การสับเปลี่ยน หรือการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ ๒ การสรรหา

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ ๒ การสรรหา

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดย วิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

- ๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒)) โดยทั้งนี้คำนึงถึงความ ต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง
- ๒) ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. ดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ. กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
- ๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์และ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน

ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง มีข้าราชการครูอยู่ในระดับขาดอัตรากำลัง ตามการวางแผนกำลังคน ตามการวางแผนกำลังคนตาเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน -๒ ราย จึงได้เตรียมการเพื่อรับจัดสรรอัตรากำลังจากการย้ายตามเกณฑ์การพิจารณาของหน่วยงานต้นสังกัด

ปัญหา/อุปสรรค

- บางกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือวิชาเอกไม่สามารถจัดจ้างเพื่อมาทดแทนได้ทันต่อความจำเป็นและความต้องการ

ข้อเสนอแนะ

- การดำเนินการทุกขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรต้องมีการตรวจสอบถึงความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษาให้ชัดเจนและรอบคอบ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

๓.๒ จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

- ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) ในปีพ.ศ.๒๕๖๖ ที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ซึ่งในปีพ.ศ.๒๕๖๖ ครูมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ และทักษะกระบวนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร (ICT) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าหมายที่วางไว้

ปัญหา/อุปสรรค

- ในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางคนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือบางคนไม่ได้พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN)

ข้อเสนอแนะ

- ควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเองและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านที่ ๔ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านที่ ๔ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ

๔.๑ จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนบ้านวังเพลิง การมอบเกียรติบัตร/วุฒิบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมไข้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

๔.๓ จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔.๔ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๔.๕ จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๔.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่างๆไปวิเคราะห์ และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินงาน

การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียนได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรและครอบครัวในโอกาสต่างๆ เช่น เลื่อนขั้น วันเกิด เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ฌาปนกิจสงเคราะห์ครูและบุคลากร โครงการศึกษาต่อ นโยบาย การบริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้มีการออกแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายและเหมาะสม กับความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

ปัญหา/อุปสรรค

- กิจกรรมการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจบางอย่าง บุคลากรขาดความรู้และความตระหนักการปฏิบัติหรือการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

- สร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของกิจกรรมแต่ละอย่าง อย่างต่อเนื่อง

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ ๕ การใช้ประโยชน์

ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

ผลการดำเนินงาน

- มีบังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- มีการจัดทำรายงานผลดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

- การรายงานผลการดำเนินงานในบางกิจกรรมไม่สามารถรายงานได้อย่างทันทีทันใด

ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานในการรายงานผลข้อมูล เพื่อให้ทันกับเวลาและสามารถรายงานข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ
โรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง

๑. โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ

๒. หลักการและเหตุผล

การเรียนการสอนในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพอย่างครูมืออาชีพนั้น จึงต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ให้เพิ่มขึ้นและอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบ ที่จะต้องจัดหาแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพครูใน สถานศึกษา โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การพาไปศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างครูมืออาชีพ
๒. เพื่อพัฒนาองค์การให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายและตอบสนองตามความต้องการของผู้เรียน

๔. กลุ่มเป้าหมาย

คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน

๕. วิธีการดำเนินงาน

๑. เสนอขออนุมัติโครงการ
๒. จัดส่งคณะครูเข้ารับการอบรมตามนโยบายทางราชการ
๓. ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา
๔. ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู
๕. จัดกิจกรรมมุทิตาจิตครูเกษียณอายุราชการ

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

เริ่ม ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๗. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เงินงบประมาณตามโครงการ	๑๒๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณเรียนฟรี ๑๕ ปี	 บาท
เงินนอกงบประมาณ	 บาท
งบประมาณที่ใช้จริง	๘๐,๕๒๖ บาท

๘. ผลการดำเนินงาน

การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆดังนี้

- จัดส่งคณะครูเข้ารับการอบรมตามนโยบายทางราชการ
- ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา
- ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู
- จัดกิจกรรมมุทิตาจิตครูเกษียณอายุราชการ

ซึ่งการจัดกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดี ดังรายละเอียดแนบภาคผนวก

๙. สรุปผลการประเมิน

ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ความพึงพอใจของความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐

๑๐. ปัญหาและอุปสรรค

-

๑๑. ข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ



(นายทศพร มุลรินิตะ)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ภาคผนวก

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ
โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ
โรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

๓ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับมาก

๒ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับปานกลาง

๑ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับน้อย

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	๓	๒	๑
๑. สถานที่ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	✓		
๒. การให้บริการอย่างประทับใจ	✓		
๓. มีการประชาสัมพันธ์ให้ได้ทราบอย่างทั่วถึง	✓		
๔. กิจกรรมที่จัดขึ้นเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม	✓		
๕. กิจกรรมที่จัดมีกระบวนการที่หลากหลาย		✓	
๖. กิจกรรมที่จัดขึ้นมีความน่าสนใจ ชวนให้อยากเข้าร่วม	✓		
๗. เป็นกิจกรรมที่จัดได้ตรงกับความต้องการ	✓		
๘. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นการจัดกิจกรรมที่ตนได้เข้าร่วม		✓	
๙. เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่อนักเรียน	✓		
๑๐. กิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้าร่วม	✓		
รวมผลการประเมินแต่ละรายการ	๒๔	๔	
สรุปผลการประเมิน	๒๘		
สรุปผลการประเมินร้อยละ	๙๓.๓๓		

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ ☒ พึงพอใจมาก ☐ พึงพอใจปานกลาง ☐ พึงพอใจน้อย

เกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐ หมายถึง พึงพอใจระดับมาก เท่ากับ ระดับ ๓

ร้อยละ ๖๕ - ๗๙ หมายถึง พึงพอใจระดับปานกลาง เท่ากับ ระดับ ๒

ร้อยละ ๕๐ - ๖๔ หมายถึง พึงพอใจระดับน้อย เท่ากับ ระดับ ๑

ข้อเสนอแนะ

.....

สรุปผลการดำเนินงาน
โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ
โรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

๔ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับดีมาก

๓ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับดี

๒ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับพอใช้

๑ หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับปรับปรุง

ที่	ผลที่เกิดจากการดำเนินการ	เกณฑ์ความพึงพอใจ				หมายเหตุ
		๔	๓	๒	๑	
๑	ผลที่นักเรียนได้รับ ๑.๑ มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น ๑.๒ มีการทำงานเป็นหมู่คณะ รักเพื่อน รู้จักเสียสละ ๑.๓ กล้าแสดงออกในทางที่สร้างสรรค์ ๑.๔ มีคุณธรรม จริยธรรม ๑.๕ มีความภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง	✓ ✓ ✓ ✓	✓			
๒	ผลที่ครูได้รับ ๒.๑ สามารถนำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ชุมชน และคณะครู ๒.๓ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ๒.๔ ช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้า ๒.๕ ชื่อเสียงของโรงเรียนและคณะครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน	✓ ✓ ✓	✓ ✓			
๓	ผลที่ชุมชนได้รับ ๓.๑ ชุมชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อโรงเรียน ๓.๒ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ๓.๓ ชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนงาน ๓.๔ ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ๓.๕ ชุมชนมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของนักเรียน	✓ ✓ ✓ ✓	✓			
รวมคะแนนทั้งสิ้น		๔๔	๑๒			
เฉลี่ย		๓.๗๓				
คิดเป็นร้อยละ		๙๓				

ผลการประเมิน ☒ ดีมาก ☐ ดี ☐ พอใช้ ☐ ปรับปรุง

เกณฑ์การประเมิน	ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐ หมายถึง	พึงพอใจระดับดีมาก	เท่ากับ ระดับ ๔
	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ หมายถึง	พึงพอใจระดับดี	เท่ากับ ระดับ ๓
	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ หมายถึง	พึงพอใจระดับพอใช้	เท่ากับ ระดับ ๒
	ร้อยละ ๐ - ๕๙ หมายถึง	พึงพอใจระดับปรับปรุง	เท่ากับ ระดับ ๑

โครงการ	พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ
สนองกลยุทธ์ สพฐ.	ข้อที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองกลยุทธ์ สพป.	ข้อที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สนองกลยุทธ์โรงเรียน	ข้อที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	ระดับปฐม มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็ก เป็นสำคัญ ระดับประถมศึกษา มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ
กลุ่มบริหารที่รับผิดชอบ	บริหารงานบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	นายทศพร มูลรินทะ และคณะครู

๑. หลักการและเหตุผล

การเรียนการสอนในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้นักเรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพอย่างครูมืออาชีพนั้น จึงต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ให้เพิ่มขึ้นและอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบ ที่จะต้องจัดหาแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพครูใน สถานศึกษา โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การพาไปศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างครูมืออาชีพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายและตอบสนองตามความต้องการของผู้เรียน

๓.เป้าหมาย

๑) ผลผลิต (Outputs)

บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ เจตคติ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

๒) ผลลัพธ์ (Outcomes)

บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองผ่านการประเมินเป็นครูมืออาชีพได้

๔.กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	ข้อมูล ปีฐาน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	เสนอขออนุมัติโครงการ		บุคลากร	ต.ค. ๖๕	นายทศพร
๒	จัดส่งคณะครูเข้ารับการอบรม		ทุกคน	พ.ย.๖๕-ก.ย.๖๖	มูลรินดี๊ะ
๓	ตามนโยบายทางราชการ				
๔	จัดอบรมพัฒนาคณะครู			พ.ย.๖๕-ก.ย.๖๖	
๕	ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา			พ.ย.๖๕-ก.ย.๖๖	
๖	ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู			ก.ย.๖๖	
๖	จัดกิจกรรมมุทิตาจิตครูเกษียณอายุ			พ.ย.๖๖ – ก.ย. ๖๖	
	ราชการ			ก.ย. ๖๖	
	ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ				
๗	สรุปและรายงานโครงการ				
๘					

๕.งบประมาณที่ใช้

ที่	รายการกิจกรรมดำเนินการใน การใช้งบประมาณ	งบประมาณ		ประเภท ลักษณะ เวลา การใช้งบประมาณ			
		เงินงบ	เงินนอก	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	อื่นๆ
๑	ครูอบรมทางราชการจัด	-	-	-	-	-	
๒	จัดอบรมพัฒนาคณะครู ร.ร.	-	๔,๐๐๐	๒,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	
๓	ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	-	-	
๔	ขวัญกำลังใจแก่คณะครู	-	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	-	-	
๕	กิจกรรมมุทิตาจิตครู	-	-	-	-	-	
๖	ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ	-	-	-	-	-	
รวมงบประมาณ		-	๑๒,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		๒,๐๐๐	
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		๑๒,๐๐๐		๑๒,๐๐๐			

*ถ้าจ่ายทุกรายการเพื่อการดำเนินการ

๖.การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	วิธีวัด และการ ประเมินผล	เครื่องมือ ที่ใช้
ผลผลิต (Output) บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนามีจำนวนเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑๐๐	รายงานการ พัฒนาตนเอง	แบบพัฒนา ตนเอง
ผลลัพธ์ (Outcomes) บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองผ่านการประเมินเป็นครูมืออาชีพได้	ร้อยละ ๘๐	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	แบบประเมิน

๗.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูทุกคนมีการพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้เสนอโครงการ



(นายทศพร มุลรินิตะ)

ผู้เห็นชอบโครงการ



(นางอุบลวรรณ ปารมี)

ผู้อนุมัติโครงการ



(นายทศพร มุลรินิตะ)

รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีบุญยืน-วังทอง