



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

โดย กลุ่มบริหารงานบุคคล



โรงเรียนบ้านสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนบ้านสันกำแพง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ในแผนฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้แผนฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล

รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ รูปแบบวงจร PDCA

๑. การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning)

P (Plan):

- วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่ง
- ประเมินอัตรากำลังตามภาระงานและภารกิจขององค์กร
- จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

D (Do):

- จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง/โยกย้ายบุคลากรตามความเหมาะสม
- ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อจัดสรรอัตรากำลังให้ครบถ้วน

C (Check):

- ติดตามจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรเทียบกับแผน
- ประเมินความเหมาะสมของการจัดวางบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

A (Act):

- ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- เสนอแนวทางการสรรหาหรือปรับโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมในปีต่อไป

๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency Development)

P (Plan):

- วิเคราะห์และประเมินสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล
- วางแผนจัดอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกสถานที่
- กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนในแต่ละด้าน เช่น ทักษะการสอน, การใช้เทคโนโลยี

D (Do):

- ดำเนินกิจกรรมอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรภายนอก
- ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น

C (Check):

- ประเมินผลการอบรมด้วยแบบประเมินก่อน-หลังการอบรม
- สังเกตการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- วิเคราะห์ช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap)

A (Act):

- นำผลประเมินมาใช้ปรับแผนการพัฒนาในปีถัดไป
- สร้างแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร

๓. การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

P (Plan):

- วางแผนจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น วันครู งานเกษียณฯ
- กำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เช่น มอบรางวัล, ยกย่องเชิดชูเกียรติ

D (Do):

- ดำเนินกิจกรรมตามแผน เช่น กิจกรรมวันเกิด, กีฬาสี, ทัศนศึกษา
- ประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน

C (Check):

- เก็บข้อมูลความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ
- สสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)

A (Act):

- ปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
- พัฒนาแนวทางการบริหารแรงจูงใจที่ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

P (Plan):

- กำหนดเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินผล
- วางแผนประเมินผลรายบุคคลตามรอบเวลา สัปดาห์เรียนที่ ๑ และ ๒ ตามรอบการประเมิน PA และ ว.๒๓ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน

D (Do):

- ดำเนินการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ประชุมสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้บริหาร และแจ้งผลต่อบุคลากร

C (Check):

- วิเคราะห์ผลการประเมิน แยกเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
- ใช้รูปแบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อตรวจสอบความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความแม่นยำของการประเมิน

A (Act):

- ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร
- ปรับปรุงเกณฑ์/วิธีประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง

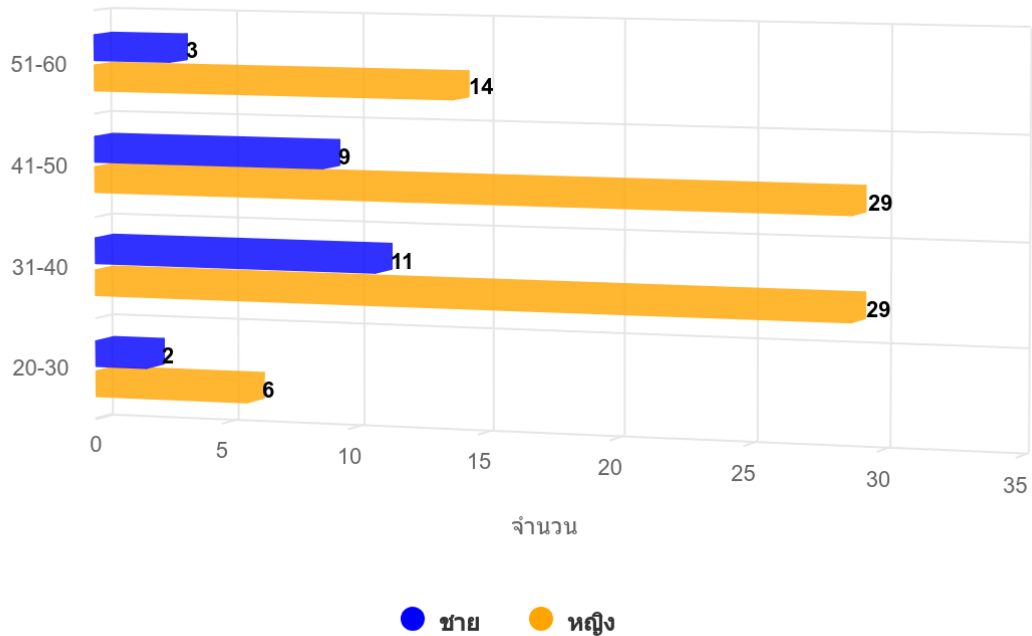
ตารางกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (รูปแบบ PDCA)

ลำดับ	กิจกรรม	P (Plan) - วางแผน	D (Do) - ดำเนินการ	C (Check) - ตรวจสอบ	A (Act) - ปรับปรุง
๑	การวางแผน อัตรากำลัง	วิเคราะห์ความ ต้องการบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง วางแผนสรรหา/ บรรจุ	จัดทำแผนการสรร หาหรือโยกย้าย บุคลากร	ตรวจสอบความ สอดคล้อง ระหว่าง อัตรากำลังกับ ภาระงาน	ทบทวนและปรับ แผนให้สอดคล้อง กับความเป็นจริง
๒	การพัฒนา สมรรถนะ บุคลากร	สำรวจความ ต้องการฝึกอบรม จัดทำแผนพัฒนา	ดำเนินการอบรม/ ศึกษาดูงาน/อบรม ออนไลน์	ประเมินผลการ อบรม (ก่อน- หลัง) และผลการ นำไปใช้	จัดทำแผนพัฒนา เฉพาะบุคคล (IDP) ให้ต่อเนื่อง
๓	การจัดทำ ทะเบียน ประวัติ บุคลากร	วางแผนพัฒนา ระบบทะเบียน บุคลากร (ทั้ง รูปเล่ม/ออนไลน์)	รวบรวม ปรับปรุง และจัดเก็บประวัติ บุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน	ตรวจสอบความ ครบถ้วน ความ ถูกต้องของข้อมูล	ปรับปรุงระบบให้มี ประสิทธิภาพมาก ขึ้น เช่น ใช้ระบบ ฐานข้อมูล
๔	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	วางแผนรอบ เวลา/เกณฑ์/ แบบฟอร์ม ประเมิน	ประเมินผล รายบุคคล พร้อม การแจ้งผล	ตรวจสอบความ เป็นธรรมและ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ถูกประเมิน	พัฒนาระบบ ประเมิน เช่น เพิ่ม KPI หรือการ สะท้อนผล
๕	การดูแล สวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์	วางแผนด้าน สวัสดิการ (ค่า รักษา วันลา เบี้ย เลี้ยง ฯลฯ)	ประชาสัมพันธ์สิทธิ ประโยชน์และ จัดการเอกสารให้ ถูกต้อง	ติดตามความพึง พอใจและความ เข้าใจในสิทธิของ บุคลากร	ปรับปรุงระเบียบ หรือกระบวนการ ให้ทันสมัย/เข้าใจ ง่าย
๖	การส่งเสริม ขวัญกำลังใจ	วางแผนกิจกรรม สร้างขวัญ กำลังใจ (วันเกิด รางวัล ฯลฯ)	จัดกิจกรรม ประจำปี เช่น วัน ครู เกษียณ ทัก สอน	สำรวจความพึง พอใจ/ ข้อเสนอแนะของ บุคลากร	ปรับกิจกรรมให้ ตอบสนองความ ต้องการบุคลากร มากขึ้น
๗	การจัดทำ รายงานสถิติ บุคลากร	วางแผนรายงาน ที่ต้องส่ง ประจำปี/รอบ เดือน	จัดเก็บและรวบรวม สถิติเชิงปริมาณ เช่น ข้อมูลการลา อาชญา	ตรวจสอบข้อมูล ให้ถูกต้อง ตรง เวลา	ปรับรูปแบบ รายงานให้ วิเคราะห์ได้ง่าย และใช้ ประกอบการ ตัดสินใจ

ข้อมูลสารสนเทศการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านสันกำแพง ประจำปี ๒๕๖๘

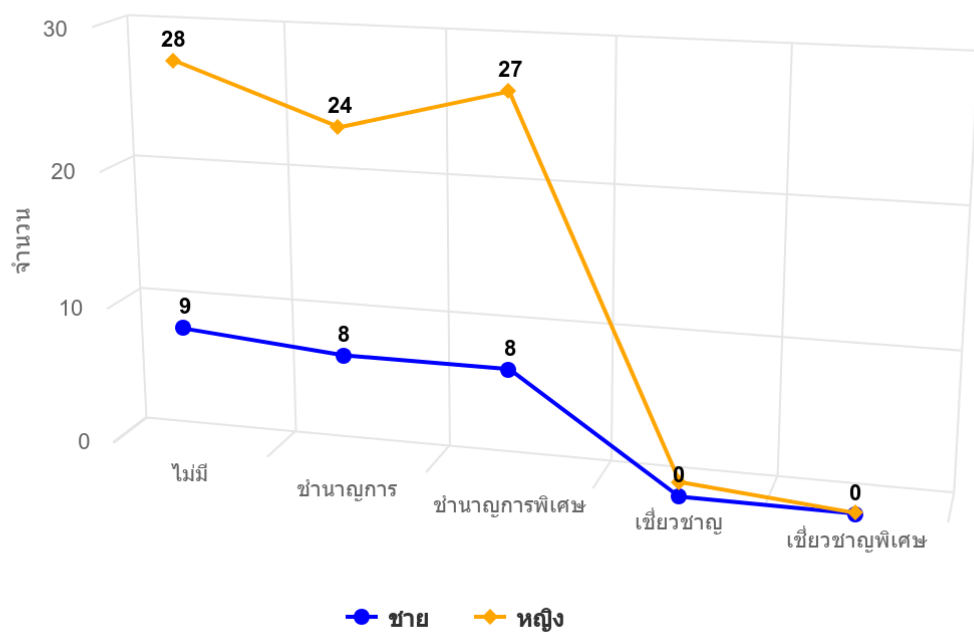
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



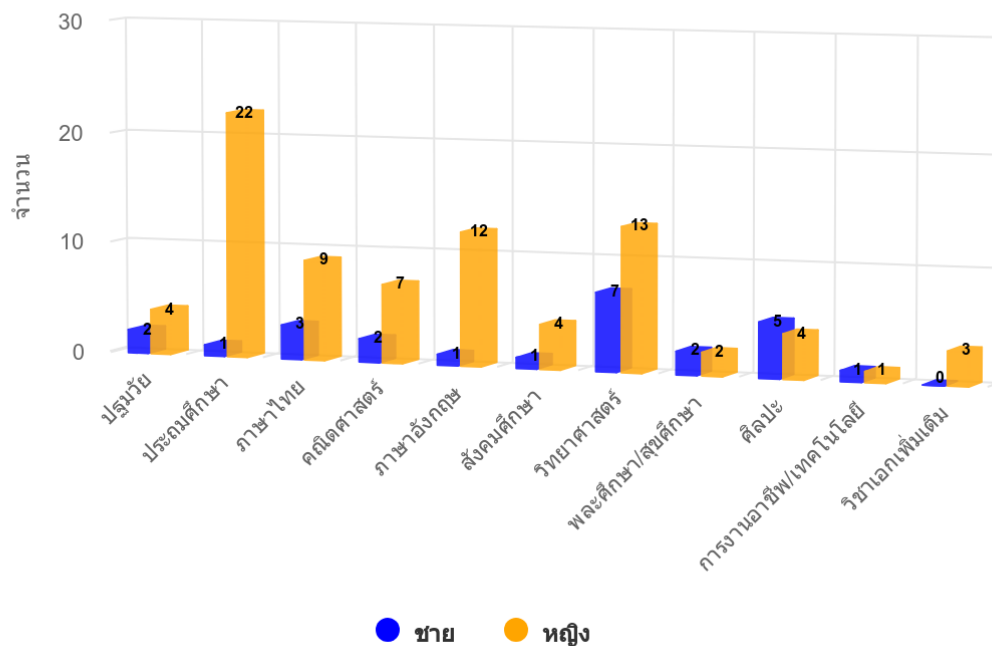
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



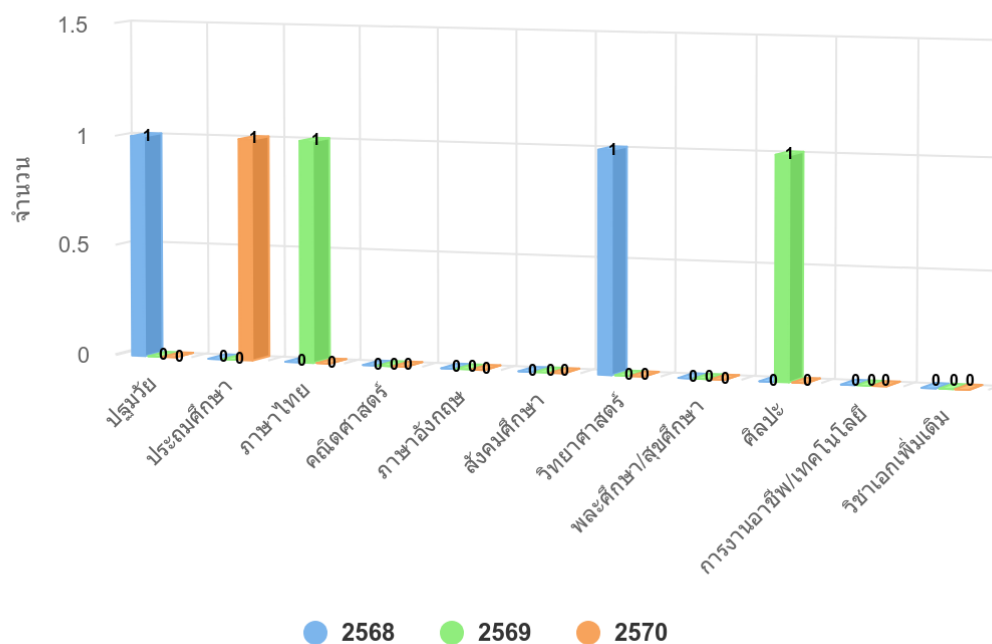
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามวิชาเอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



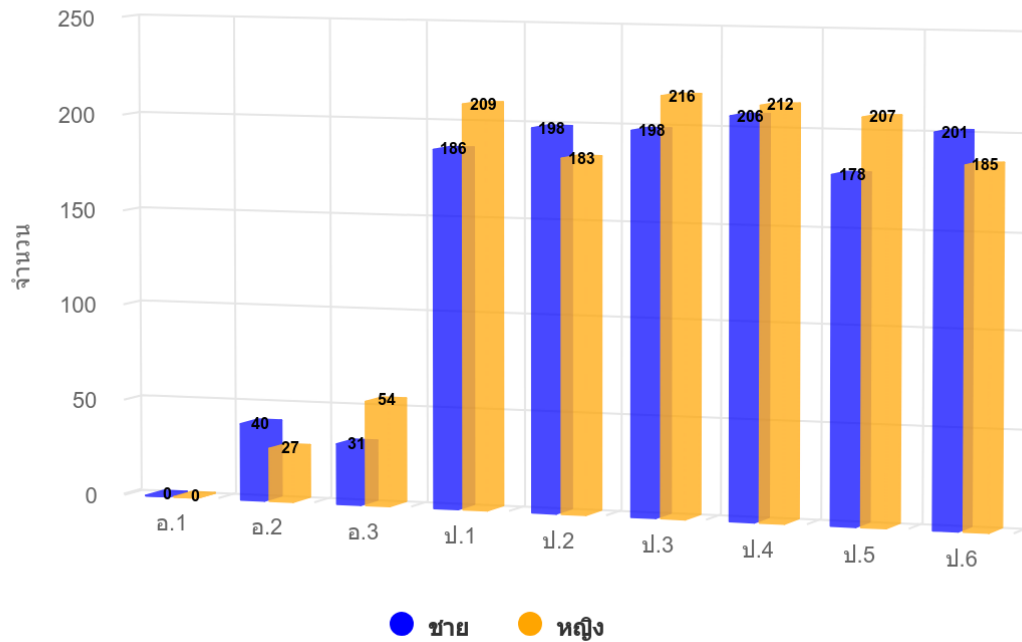
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปีเกษียณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



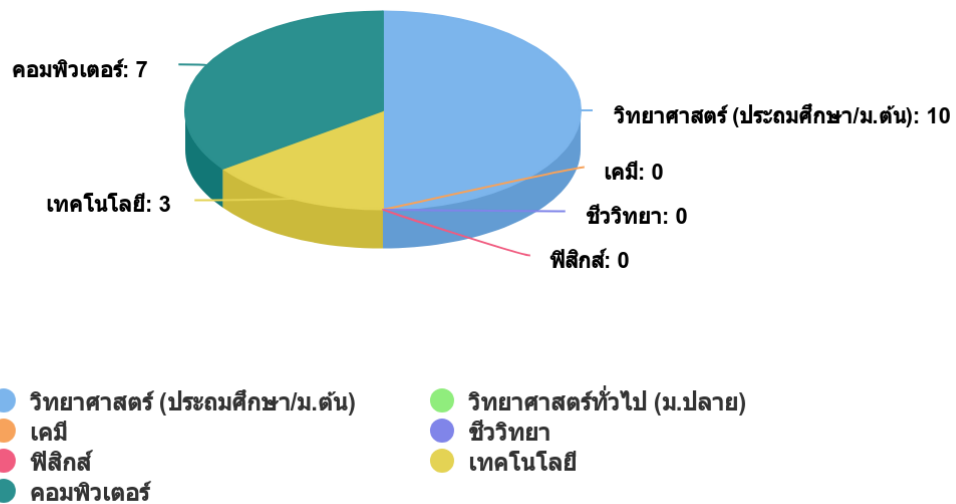
จำนวนนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาสاتร์และเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



แผนอัตรากำลังข้าราชการครู ตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๘

อัตรา กำลังครู ตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	อัตรา กำลังครู ตาม จ.18	มาตรฐานวิชาเอก(ก.ค.ศ.)		ครูควรมีตาม มาตรฐานวิชา เอก	จำนวนครู ตาม(จ.18+ตำแหน่งว่าง) วิชาเอกของสถานศึกษาใน ปัจจุบัน		อัตราครู +/- ตาม มาตรฐาน	ความต้องการ วิชา เอก ของสถานศึกษา ตาม ความขาดแคลน	ลำดับ ความ ต้องการ วิชา เอก	วิชาเอก ที่ เกษียณ อายุ
		วิชาเอก	จำนวน		มีตัว	ว่างระบุเอก				
105	102	ประถมศึกษา	1	23	23	0	0			0
ขาด/เกิน	-3	ปฐมวัย	1	6	6	0	0			1
ครูมีตัว จริง	102	ภาษาไทย	1	12	12	0	0			0
อัตราครู ว่าง	0	คณิตศาสตร์	1	10	9	0	-1	คณิตศาสตร์	2	0
		ภาษาอังกฤษ	1	12	12	0	0			0
		สังคมศึกษา	1	7	5	0	-2	สังคมศึกษา	1	0
		วิทยาศาสตร์	1	18	18	0	0			1
		เทคโนโลยี		2	2	0				0
		คอมพิวเตอร์		6	6	0				0
		วิทยาศาสตร์ (ประถม ศึกษา/ม.ต้น)		10	10	0				1
		วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ม.ปลาย)		0	0	0				0
		ฟิสิกส์		0	0	0				0
		เคมี		0	0	0				0
		ชีววิทยา		0	0	0				0
		พลศึกษา/สุขศึกษา	0	4	4	0	0			0
		พลศึกษา		1	1	0				0
		สุขศึกษา		3	3	0				0
		ศิลปะ	0	8	8	0	0			0
		ศิลปศึกษา		2	2	0				0
		ทัศนศิลป์		0	0	0				0
		ดนตรีศึกษา		3	3	0				0
		ดนตรีไทย		0	0	0				0
		ดนตรีสากล		0	0	0				0
		ดุริยางคศิลป์		0	0	0				0
		นาฏศิลป์		3	3	0				0
		การงานอาชีพ	0	2	2	0	0			0
		คหกรรม		1	1	0				0
		เกษตรกรรม		0	0	0				0
		อุตสาหกรรม		1	1	0				0
		วิชาเอกเพิ่มเติม	98	3	3	0	0			0
		บรรณารักษ์		0	0	0				0
		โสตทัศนศึกษา		0	0	0				0
		ภาษาฝรั่งเศส		1	1	0				0
		ภาษาเยอรมัน		0	0	0				0
		ภาษาสเปน		0	0	0				0
		ภาษารัสเซีย		0	0	0				0
		ภาษาจีน		1	1	0				0
		ภาษาเกาหลี		0	0	0				0
		ภาษาญี่ปุ่น		0	0	0				0
		ภาษามลายู		0	0	0				0
		จิตวิทยาแนะแนว		0	0	0				0
		ภาษาเมียนมาร์		0	0	0				0
		ภาษาเวียดนาม		0	0	0				0
		ภาษาเขมร		0	0	0				0
		พลศึกษา/บริหารธุรกิจ		0	0	0				0
		การศึกษาพิเศษ		1	1	0				0
		กายภาพบำบัด		0	0	0				0
		การพยาบาล		0	0	0				0
		กิจกรรมบำบัด		0	0	0				0
		จิตวิทยาคลินิก		0	0	0				0
		แพทย์แผนไทย		0	0	0				0

แผนอัตรากำลังข้าราชการครู ตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๘ (ต่อ)

อัตรา กำลังครู ตาม เกณฑ์ ก.ค.ศ.	อัตรา กำลังครู ตาม จ.18	มาตรฐานวิชาเอก(ก.ค.ศ.)		ครูควรมีตาม มาตรฐานวิชา เอก	จำนวนครู ตาม(จ.18+ตำแหน่งว่าง) วิชาเอกของสถานศึกษาใน ปัจจุบัน		อัตราครู +/- ตาม มาตรฐาน	ความต้องการ วิชา เอก ของสถานศึกษา ตาม ความขาดแคลน	ลำดับ ความ ต้องการ วิชา เอก	วิชาเอก ที่ เกษียณ อายุ
		วิชาเอก	จำนวน		มีตัว	ว่างระบุเอก				
		วัดผลและประเมินผล การศึกษา		0	0	0				0
		หุนนวกศึกษา		0	0	0				0
		อรรถบำบัด		0	0	0				0
		ภาษาอิตาลี		0	0	0				0
		อิสลามศึกษา		0	0	0				0
		การเงิน/บัญชี		0	0	0				0
		จำนวนรวม	105	105	102	0	-3			2

โครงการที่เกี่ยวข้องตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่องาน/โครงการ	พัฒนาศักยภาพครูผู้ครุ่มืออาชีพ
แผนงาน	บริหารงานบุคลากร
สนองยุทธศาสตร์	ข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
กลยุทธ์โรงเรียน	ข้อที่ 5 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
จุดเน้น สพฐ.	ข้อที่ 10
มาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานข้อที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวนันท์นภัส ชติรัตน์ และคณะ
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย 2568

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 (3) กล่าวว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษาดูงานหรืออบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านความคิด การทำงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การไปศึกษาดูงานสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น สามารถนำแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์ และพัฒนาสถานศึกษาหรือ การเรียนการสอน

โรงเรียนบ้านสันกำแพงเล็งเห็นความสำคัญเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันกำแพง โดยการให้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านความคิด การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์และพัฒนาสถานศึกษาหรือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

- 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี
- 2) จัดอบรมครูโรงเรียนบ้านสันกำแพงเพื่อพัฒนาศักยภาพรอบด้าน
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษานำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน และการอบรมมาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี

2) ครูโรงเรียนบ้านสันกำแพงทุกคน ได้รับการพัฒนาศักยภาพรอบด้าน

3.2 เชิงคุณภาพ

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษานำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน และการอบรมมาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน

2) ครูโรงเรียนบ้านสันกำแพงทุกคน ได้พัฒนาศักยภาพรอบด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการดำเนินงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.	แต่งตั้งคณะทำงาน	1- 30 ต.ค. 67	นางสาวนันท์นภัส ขัติรัตน์ และคณะ
2.	ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ และมอบหมายหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงาน	1- 30 ต.ค. 67	นางสาวนันท์นภัส ขัติรัตน์ และคณะ
3.	ดำเนินงานตามแผน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางสาวนันท์นภัส ขัติรัตน์ และคณะ
4.	กิจกรรมที่ 1 1.1 ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม 1.2 อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพรอบด้าน	1 ต.ค. 67- 10 ก.ย. 68	นางสาวนันท์นภัส ขัติรัตน์ และคณะ
5.	กิจกรรมที่ 2 พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี Constructionism (5S)	1 ต.ค. 67 - 10 ก.ย. 68	นางอังคณารักษ์ จันทร์ทอง และคณะ
6.	กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางมาลัย และคณะ
7.	กิจกรรมที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางมาลัย และคณะ

ที่	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
8.	สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม	10 ก.ย. 68	นางสาวนันท์นภัส ชัติ รัตน์ และคณะ

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ			เงินนอกงบประมาณ			รวม(บาท)
		ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่าวัสดุ	
1.	กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนครูเข้า รับการอบรม และจัด อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ รอบด้าน - ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนครูเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ - จัดอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพรอบด้าน	5,000	25,000	10,000	-	-	-	40,000
2.	กิจกรรมที่ 2 พัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอนตาม แนวทฤษฎี Constructionism (5S)	4,200	54,770	6,030	-	-	-	65,000
	2.1 อบรมกิจกรรมการ เรียนการสอนตามแนว ทฤษฎี Constructionism	600	17,270	1,000	-	-	-	18,870

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ			เงินนอกงบประมาณ			รวม(บาท)
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	
	2.2 อบรมครูและบุคลากรเรื่องการใช้ห้องห้องปฏิบัติการ Opportunity Space by Dr.Thaksin Shinnawatra	3,600	27,500	5,030	-	-	-	36,130
	2.3 ประชุมสัมมนา North Constructionism	-	10,000	-	-	-	-	10,000
3.	กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี - ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี	-	40,000	-	-	-	-	40,000
4.	กิจกรรมที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา	-	4,000	16,000	-	-	-	20,000
5.	สรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม	-	-	-	-	-	-	-
รวม		9,200	123,770	32,030	-	-	-	165,000

หมายเหตุ: ถัวจ่ายทุกรายการ

6. แหล่งที่มาของงบประมาณ

1) เงินอุดหนุนรายหัว	165,000	บาท
2) เงินเรียนฟรี 15 ปี	-	บาท
3) เงินรายได้สถานศึกษา	-	บาท
4) เงินอื่น ๆ	-	บาท
รวมทั้งหมด	165,000	บาท

7. การประเมินผล

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ หรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี	สรุปผลการจัดกิจกรรม	แบบสรุปผล
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนนำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน การอบรม มาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน	รายงานผลการจัดกิจกรรม	แบบตรวจสอบ รายการ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือมีวิธีปฏิบัติที่ดี

8.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษานำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน

ชื่องาน/โครงการ	จัดหาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
แผนงาน	บริหารงานบุคลากร
สนองยุทธศาสตร์	ข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
กลยุทธ์โรงเรียน	ข้อที่ 5 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
จุดเน้น สพฐ.	ข้อที่ 10
มาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานข้อที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางมาลัย ทัพพณี และคณะ
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย 2568

1. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนบ้านสันกำแพง จัดหลักสูตรการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ได้แก่ โครงการห้องเรียนพิเศษด้านภาษา Mini English Program (MEP) ซึ่งจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โครงการห้องเรียนพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ Science & Math Program (SMP) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ชาวต่างชาติ ครูสอนภาษาจีน ครูที่ประจำห้องเรียนโครงการพิเศษ ครูที่ทำหน้าที่ Facilitator สำหรับจัดกิจกรรมบูรณาการ รวมทั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการบริหารงานและความปลอดภัยของนักเรียนและเพื่อรองรับการขยายตัวของโรงเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว
- 2) เพื่อจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานของโรงเรียน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

- 1) จัดหาครูอัตราจ้าง, เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 82 อัตรา

3.2 เชิงคุณภาพ

- 1) โรงเรียนสามารถบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) นักเรียนโรงเรียนบ้านสันกำแพงมีความรู้ตรงตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน

4. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1.	ประชุมคณะครูเพื่อวางสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของลูกจ้างชั่วคราว	1 – 30 ต.ค. 67	นางมาลัย ทัพพณี และคณะ
2.	ประกาศรับสมัครลูกจ้างชั่วคราว	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางมาลัย ทัพพณี และคณะ
3.	จัดหาบุคลากรทดแทนและเพิ่มเติมโดยการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ความเหมาะสม	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางมาลัย ทัพพณีและคณะ
4.	จัดทำสัญญาจ้างรายปี	30 ก.ย. 68	นางมาลัย ทัพพณี และคณะ
5.	มอบหมายงานหน้าที่ ประเมินผลงาน	30 ก.ย. 68	นางมาลัย ทัพพณี และคณะ
6.	ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1 ต.ค. 68	นางมาลัย ทัพพณี และคณะ

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ			เงินนอกงบประมาณ			รวม(บาท)
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	
1.	กิจกรรมที่ 1 1.1 จัดหาบุคลากรทดแทนและเพิ่มเติมโดยการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ความเหมาะสม	-	5,000	5,000	-	-	-	10,000
2.	2.1. ค่าจ้างครูชาวต่างประเทศ จำนวน 18 อัตรา							5,576,850
	1. ห้องเรียนปกติระดับประถม	-	-	-	-	1,087,450	-	-
	2. ห้องเรียน MEP ระดับก่อนประถม	-	-	-	-	632,400	-	-

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ			เงินนอกงบประมาณ			รวม(บาท)
		ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่า วัสดุ	
	3. ห้องเรียนMEP ระดับประถม	-	-	-	-	3,570,000	-	-
	4. ห้องเรียนวิทย์-คณิต ระดับประถม	-	-	-	-	287,000	-	-
3.	ค่าจ้างครูเชี่ยวชาญสาขา เฉพาะ							8,019,810
	1. ห้องเรียนปกติ ระดับก่อนประถม	-	-	-	-	748,800	-	-
	2. ห้องเรียนปกติ ระดับประถม	-	-	-	-	3,054,410	-	-
	3. ห้องเรียนMEP ระดับก่อนประถม	-	-	-	-	326,400	-	-
	4. ห้องเรียนMEP ระดับประถม	-	-	-	-	1,892,100	-	-
	5. ห้องเรียนวิทย์-คณิต ระดับประถม	-	-	-	-	1,998,100	-	-
4.	ค่าจ้างบุคลากรในสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	1,990,800
5.	กิจกรรมที่ 2 ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	5,000	5,000	-	-	-	10,000
รวม		-	10,000	10,000	-	15,587,460	-	15,607,460

หมายเหตุ: ถ้าว้ายทุกรายการ

6. แหล่งที่มาของงบประมาณ

1) เงินอุดหนุนรายหัว	20,000	บาท
2) เงินเรียนฟรี 15 ปี	-	บาท
3) เงินรายได้สถานศึกษา	15,587,460	บาท
4) เงินอื่น ๆ	-	บาท
รวมทั้งหมด	15,607,460	บาท

7. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
1. ร้อยละของจำนวนครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามความมาตรฐาน	การประเมิน	แบบประเมินผล
2. ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	ทดสอบ	แบบทดสอบ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 8.1) โรงเรียนบ้านสันกำแพง จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8.2) นักเรียนโรงเรียนบ้านสันกำแพงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ชื่อโครงการ	สร้างขวัญและกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา
แผนงาน	บริหารงานบุคลากร
สนองยุทธศาสตร์	ข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
กลยุทธ์โรงเรียน	ข้อที่ 5 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดการศึกษา
อย่างมี	
	ประสิทธิภาพ
จุดเน้น สพฐ.	ข้อที่ 10
มาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานข้อที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางพรพิมล ทามี่ นางสาวนันท์นภัส ชติรัตน์ และคณะ
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

1. หลักการและเหตุผล

เสริมสร้างพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดี ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้และมีประสิทธิภาพ นั้น ต้องอาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงาน แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ของครู นั้นย่อมต้องการ การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นถ้าผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของครูแล้วย่อมทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น การทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปไปด้วยดีนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความร่วมมือของ บุคคลในทุกฝ่าย สำหรับองค์กรโรงเรียนนั้นการสร้างสามัคคีหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การไปเยี่ยมเยียนครูในระหว่างเจ็บไข้ได้ป่วย การไปร่วมงานฌาปนกิจ ศพ งานบวช ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในโรงเรียน ทางโรงเรียน บ้านสันกำแพงได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว จึงได้กำหนดให้มีโครงการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูและสวัสดิการบุคลากรทางการศึกษาขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนบ้านสันกำแพง
- 2) เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

- 1) ครูและบุคลากรทุกคนมีขวัญและกำลังใจที่ดี

3.2 เชิงคุณภาพ

- 1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับขวัญกำลังใจและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

4. รายละเอียดกิจกรรมการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมวางแผน เพื่อปฏิบัติงาน	1-30 ต.ค. 67	นางพรพิมล ทามี่ และคณะ
2	ดำเนินงานตามแผน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางพรพิมล ทามี่ และคณะ
	กิจกรรมที่ 1 - เยี่ยม ครูและบุคลากร และครอบครัวที่ป่วย - แสดงความเสียใจ งานฌาปนกิจศพครู บุคลากร และครอบครัว	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางพรพิมล ทามี่ และคณะ
	กิจกรรมที่ 2 แสดงความยินดีกับครูและบุคลากร ในโอกาส ต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ รับรางวัลครูดีเด่น การย้าย วันเกิด วันแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ การรับตำแหน่งใหม่	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางพรพิมล ทามี่ และคณะ
	กิจกรรมที่ 3 เชิดชูเกียรติครูผู้ทรงคุณค่าประจำปี 2567	30 ก.ย. 68	นางมาลัย ทัพพมณี นางพรพิมล ทามี่ และคณะ
	กิจกรรมที่ 4 จัดสวัสดิการช่วยเหลือ และเงินกองทุนช่วย เพื่อนครูและบุคลากร	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางพรพิมล ทามี่ และคณะ
3	สรุปรายงานประเมินผล	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	นางพรพิมล ทามี่ และคณะ

5. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ			เงินนอกงบประมาณ			รวม(บาท)
		ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่า ตอบแทน	ค่า ใช้สอย	ค่า วัสดุ	
1	ประชุมวางแผน เพื่อ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-
2	ดำเนินงานตามแผน กิจกรรมที่ 1 - เยี่ยม ครูและบุคลากร และครอบครัวที่ป่วย - แสดงความเสียใจ งาน ฌาปนกิจศพครูบุคลากร และครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-
	กิจกรรมที่ 2 แสดงความ ยินดีกับครูและบุคลากร ในโอกาสต่าง ๆ เช่น วัน ขึ้นปีใหม่ รับรางวัลครู ดีเด่น การย้าย การลาออก วันเกิด วันแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ 2.1 กิจกรรมรับส่งครูที่ ย้ายหรือบรรจุใหม่ 2.1 กิจกรรมแสดงความ ยินดีกับครูและบุคลากรใน โอกาสต่าง ๆ	-	-	-	-	-	-	-
	กิจกรรมที่ 3 เชิดชูเกียรติ ครูผู้ทรงคุณค่าประจำปี 2568 3.1 จัดกิจกรรมเชิดชู เกียรติครูผู้ทรงคุณค่า	-	-	20,000	-	-	-	20,000

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ			เงินนอกงบประมาณ			รวม(บาท)
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	
	3.2 เตรียมของขวัญของที่ระลึก 3.3 จัดทำหนังสืออนุสรณ์เกษียณอายุราชการ 3.4 จัดทำป้ายเชิดชูเกียรติครูผู้ทรงคุณค่า 3.5 จัดทำ VTR เชิดชูเกียรติครูผู้ทรงคุณค่า 3.6 ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ในงานเกษียณอายุราชการของครู	-	-	-	-	-	-	-
	กิจกรรมที่ 4 จัดสวัสดิการช่วยเหลือและเงินกองทุนช่วยเหลือครูและบุคลากร 4.1 กิจกรรมสวัสดิการเพื่อนำเงินไปช่วยเหลือครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ประสบปัญหาด้านการเงินหรือถูกไฟไหม้ น้ำท่วม วาตภัย เป็นต้น	-	-	-	-	-	-	-
3	สรุปรายงานประเมินผล	-	-	-	-	-	-	-
รวม		-	-	20,000	-	-	-	20,000

หมายเหตุ: ถัวจ่ายทุกรายการ

6. แหล่งที่มาของงบประมาณ

1) เงินอุดหนุนรายหัว	20,000	บาท
2) เงินเรียนฟรี 15 ปี	-	บาท
3) เงินรายได้สถานศึกษา	-	บาท
4) เงินอื่น ๆ	-	บาท
รวมทั้งหมด	20,000	บาท

7. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
1. ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่ได้ขวัญกำลังใจ	ตรวจสอบรายการ	แบบตรวจสอบรายการ
2. ครูและบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตรวจสอบรายการ	แบบตรวจสอบรายการ
3. ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	สังเกต	แบบสังเกต แบบสอบถามความพึงพอใจ กิจกรรมผลงานต่อยอด

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านสันกำแพง มีขวัญกำลังใจดีขึ้นและได้รับสวัสดิการมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันมีความรักสามัคคี มีความผูกพันรักสถานศึกษา



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗



โดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนบ้านสันกำแพง



คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม ฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพครู สู่ครูมืออาชีพ กิจกรรมการดำเนินต่าง ๆ ในปี พ.ศ.๒๕๖๗ และนำผลที่ได้จากการรายงานไปใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานต่อไปให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ในโอกาสนี้ คณะผู้รับผิดชอบขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครอง ครูและผู้สนับสนุนการศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินงานโครงการ ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นอย่างดี คณะผู้รับผิดชอบจึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้เกี่ยวข้องและสถานศึกษาดังรายละเอียดที่ปรากฏในข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล



แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม
ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันกำแพง

ด้วย ☒ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

ได้เสนอโครงการ / กิจกรรม และได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนจึงขอรายงาน

ผลการดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม ดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมในการปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗

๒. โครงการ พัฒนาศักยภาพครูผู้ครุมีอาชีพ

๓. การดำเนินการ ☒ ดำเนินการเสร็จแล้ว

☐ ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจาก.....

๔. วิธีดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ที่ปฏิบัติจริง

กิจกรรมที่จัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นการวางแผน (P) - ประชุมคณะครูเพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา - แต่งตั้งคณะทำงาน - จัดทำโครงการและแผนอบรม	๑ เดือน	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ขั้นดำเนินงาน (D) - ดำเนินการจัดอบรมระหว่างวันที่ ๔ – ๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ - เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎี Constructionism - จัดกิจกรรม Workshop และการจัดทำ PA	๔-๕ ตุลาคม ๒๕๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ขั้นประเมินผล (C) - ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม - ประเมินความรู้ก่อน-หลังอบรม - สังเกตพฤติกรรมและความเข้าใจในการนำเสนอ	๔-๕ ตุลาคม ๒๕๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ขั้นสรุป/รายงานผล (A) - สรุปผลการอบรมในที่ประชุม - จัดทำรายงานผลโครงการ - นำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ในการอบรมครั้งต่อไป	๔-๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗	กลุ่มบริหารงานบุคคล

๕. การบรรลุความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรม

๕.๑ เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ / ด้านคุณภาพ

- (/) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ ๘๐-๑๐๐ ระดับ ยอดเยี่ยม
() ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ ๗๐-๗๙ ระดับ ดีเลิศ
() ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ ๖๐-๖๙ ระดับ ดี
() ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ ๕๐-๕๙ ระดับ ปานกลาง
() ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ ๐-๔๙ ระดับ ปรับปรุง

๕.๒ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย / ด้านปริมาณ

- (/) ร้อยละ ๘๐-๑๐๐ ของเป้าหมาย () ร้อยละ ๗๐-๗๙ ของเป้าหมาย
() ร้อยละ ๖๐- ๖๙ ของเป้าหมาย () ร้อยละ ๕๐-๕๙ ของเป้าหมาย
() ร้อยละ ๐-๔๙ ของเป้าหมาย

๖. สรุปผลจากแบบประเมินความพึงพอใจ การปฏิบัติงานภาพรวมทั้งหมดมีระดับคุณภาพ

- (/) มากที่สุด () มาก () ปานกลาง () น้อย () น้อยที่สุด

๗. สรุปผลในภาพรวม

๗.๑ จุดเด่นของโครงการ / กิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยเห็นว่าการกิจกรรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้พัฒนางานได้จริง ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จของโครงการตามเป้าหมายที่วางไว้

๗.๒ จุดที่ควรพัฒนาของโครงการ / กิจกรรม

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ไม่น้อยเกินไป ทำให้เนื้อหาในการจัดกิจกรรมไม่ครอบคลุมการอบรม

๗.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาโครงการ / กิจกรรม

- ควรจัดกิจกรรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่องทุกปี
- อยากให้เพิ่มเวลาในการ Workshop และการนำเสนอผลงานกลุ่ม
- ประทับใจวิทยากร มีความรู้และถ่ายทอดได้ดีมาก
- เอกสารประกอบการอบรมควรจัดส่งล่วงหน้าให้ศึกษา

๘. เอกสารหลักฐานการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

- ๘.๑ โครงการ/กิจกรรม (/) มี () ไม่มี
๘.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะดำเนินงาน (/) มี () ไม่มี
๘.๓ เอกสารประกอบการดำเนินงาน () มี (/) ไม่มี
๘.๔ บันทึกการรายงานการดำเนินงาน () มี (/) ไม่มี
๘.๕ รายชื่อหรือจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม (/) มี () ไม่มี
๘.๖ แบบประเมินความพึงพอใจโครงการ/กิจกรรม (/) มี () ไม่มี
๘.๗ เอกสารหลักฐานอื่นๆ เช่น เกียรติบัตร ภาพถ่ายกิจกรรม ฯลฯ (/) มี () ไม่มี

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางมาลัย ทัทหมี่)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

ลงชื่อ



ผู้รับรอง

(นายสามารถ อินตามูล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันกำแพง

ภาคผนวก

๑. ชื่อโครงการ

กิจกรรมตามโครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี Constructionism และการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

๒. หลักการและเหตุผล

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความรู้ที่รวดเร็ว การศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูจึงต้องพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructionism ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง

นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และใช้เป็นข้อมูลในการประเมินวิทยฐานะอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรมด้วยเหตุนี้ โรงเรียนบ้านสันกำแพงจึงได้จัดโครงการอบรมนี้ขึ้น เพื่อให้ครูได้ทบทวนองค์ความรู้ที่สำคัญเหล่านี้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี Constructionism และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
- เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- เพื่อให้ครูสามารถจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ภายในโรงเรียน

๔. เป้าหมายของโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย: ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสันกำแพง จำนวน ๑๖๒ คน

๕. สถานที่ดำเนินการ

โรงแรมสวนบัว รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่

๖. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

วันที่ ๔ – ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ (รวม ๒ วัน)

๗. รูปแบบกิจกรรม

- การบรรยายและอภิปราย
- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- การทำงานกลุ่ม
- การนำเสนอและสะท้อนผลการเรียนรู้

๘. กำหนดการกิจกรรม



กำหนดการอบรม

ตามโครงการพัฒนาครู สู่ครูมืออาชีพ โรงเรียนบ้านสันกำแพง
สพป.เชียงใหม่ เขต 1 ประจำปี 2567 ณ โรงแรมสวนบัว รีสอร์ท เชียงใหม่

เวลา

กิจกรรม

07.00 - 07.30 น.	พร้อมกันที่จุดนัดหมาย โรงเรียนบ้านสันกำแพง ออกเดินทางไปยัง โรงแรมสวนบัวรีสอร์ท
09.00 - 10.30 น.	พิธีเปิด ทบวงวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี Constructionism
10.45 - 11.00 น.	รับประทานอาหารว่าง
11.00 - 12.00 น.	กิจกรรมพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทฤษฎี Constructionism
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 16.30 น.	กิจกรรมพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทฤษฎี Constructionism (ต่อ)
18.00 - 21.00 น.	นำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ AAR และพักผ่อนตามอัธยาศัย



07.00 - 08.30 น.	รับประทานอาหารเช้า
09.00 - 10.30 น.	สรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง PA ข้อเสนอแนะฯ ฯลฯ
10.45 - 11.00 น.	รับประทานอาหารว่าง (เช็กเอาท์)
11.00 - 12.00 น.	การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA ปีงบประมาณ 2568
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 14.30 น.	ประชุมปิดภาคเรียน และสรุปงาน โดย ผู้อำนวยการโรงเรียน
14.30 - 16.00 น.	เดินทางกลับ ถึงโรงเรียนบ้านสันกำแพง โดยสวัสดิภาพ



ประจำปี 2567



ณ โรงแรมสวนบัว
รีสอร์ท อำเภอ
หางดง เชียงใหม่



วันที่ 4-5 ตุลาคม
2567

***หมายเหตุ** กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

๙. งบประมาณ

ใช้งบประมาณจาก ๒๗๔,๓๔๐ บาท

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism
๒. ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ครูสามารถจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ได้ถูกต้องตามแนวทางที่ สพฐ. กำหนด
๔. เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

ผลการประเมินความพึงพอใจโครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้ครุ่มืออาชีพ

กิจกรรม: อบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎี Constructionism และการจัดทำข้อตกลงพัฒนางาน (PA)

วันที่ ๔-๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมสวนบัว รีสอร์ท จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เข้าร่วมตอบแบบประเมิน: ๑๖๒ คน

๑. ด้านเนื้อหาและวิทยากร

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑.๑ หัวข้อการอบรมมีความเหมาะสมและทันสมัย	๔.๘๒	มากที่สุด
๑.๒ วิทยากรมีความรู้และถ่ายทอดได้เข้าใจง่าย	๔.๘๕	มากที่สุด
๑.๓ ได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับทฤษฎี Constructionism	๔.๗๘	มากที่สุด
๑.๔ ได้แนวทางในการจัดทำข้อตกลงพัฒนางาน (PA) ที่ชัดเจน	๔.๘๐	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้านที่ ๑ = ๔.๘๑ → ระดับมากที่สุด		

๒. ด้านกระบวนการและการจัดกิจกรรม

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๒.๑ การวางแผนและจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	๔.๗๖	มากที่สุด
๒.๒ การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม	๔.๗๔	มากที่สุด
๒.๓ การบริหารเวลาในการอบรมเหมาะสม	๔.๗๑	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้านที่ ๒ = ๔.๗๔ → ระดับมากที่สุด		

๓. ด้านผลสัมฤทธิ์ของการอบรม

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๓.๑ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้	๔.๘๐	มากที่สุด
๓.๒ มีแนวทางชัดเจนในการจัดทำ PA ในปีการศึกษา	๔.๗๗	มากที่สุด
๓.๓ โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจต่อโครงการนี้	๔.๘๓	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้านที่ ๓ = ๔.๘๐ → ระดับมากที่สุด		

๔. ค่าเฉลี่ยรวมทั้งโครงการ

ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน = ๔.๗๘

ระดับความพึงพอใจรวม: มากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม (สรุปจากแบบเปิด)

- ควรจัดกิจกรรมลักษณะนี้อีกอย่างต่อเนื่องทุกปี
- อยากให้เพิ่มเวลาในการ Workshop และการนำเสนอผลงานกลุ่ม
- ประทับใจวิทยากร มีความรู้และถ่ายทอดได้ดีมาก
- ควรมีเอกสารการอบรมประกอบ และจัดส่งล่วงหน้าให้ศึกษา

สรุป:

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยเห็นว่ากิจกรรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้พัฒนางานได้จริง ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จของโครงการตามเป้าหมายที่วางไว้

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางมาลัย ทัพพณี)

ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม

ภาพกิจกรรมอบรม



ภาพกิจกรรมอบรม



ภาพกิจกรรมอบรม



ภาพกิจกรรมอบรม



ภาพกิจกรรมอบรม



ภาพกิจกรรมอบรม



ภาพกิจกรรมอบรม



รายงานผลการดำเนินโครงการ

โครงการ พัฒนาศักยภาพครู ผู้ครุมืออาชีพ

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม และพัฒนาศักยภาพรอบด้านโรงเรียนบ้านสันกำแพง

๑. หลักการและเหตุผล

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี บทบาทของครูมิได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ หากแต่ครูจำเป็นต้องมีทักษะรอบด้าน เพื่อสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนบ้านสันกำแพงจึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ทักษะดิจิทัล คุณธรรมจริยธรรม และภาวะผู้นำ เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
- เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายวิชาชีพครู
- เพื่อยกระดับคุณภาพของครูให้เป็นมืออาชีพ

๓. เป้าหมาย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๑๐ คน

๔. รูปแบบกิจกรรม

- ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมตามโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก
- จัดอบรมภายในโรงเรียนในหัวข้อที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา
- ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการพัฒนาตนเองผ่านระบบอบรมออนไลน์
- สรุปและแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการอบรม

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๖. งบประมาณ

ใช้จ่ายจากงบอุดหนุนรายหัว โรงเรียนบ้านสันกำแพง จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๗. ผลการดำเนินงาน

ตัวแทนผู้บริหารครูและบุคลากร จำนวน ๑๐ คน เข้าร่วมกิจกรรมอบรมทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน ศึกษาแหล่งเรียนรู้งานวันนักประดิษฐ์ ณ ไบเทคบางนา และเข้าดูงานรูลึกลึขาลัย โรงเรียนนวัตกรรม แห่งการเรียนรู้

๘. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ

ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรม จำนวน ๑๐ คน พบว่า:

ด้านที่ประเมิน	ค่าเฉลี่ย (เต็ม ๕.๐๐)	ระดับความพึงพอใจ
๑. เนื้อหาและประโยชน์ที่ได้รับ	๔.๘๕	มากที่สุด
๒. วิทยากรและการถ่ายทอด	๔.๘๘	มากที่สุด
๓. การจัดกิจกรรมและบรรยากาศ	๔.๘๓	มากที่สุด
๔. การนำไปประยุกต์ใช้จริง	๔.๘๐	มากที่สุด
๕. ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๘๖	มากที่สุด

สรุปผลภาพรวม: ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นถึง ความเหมาะสมของหัวข้อและวิธีการจัดการอบรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้เป็นอย่างดี

๙. ข้อเสนอแนะ

- ควรเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู
- ควรนำครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบมากขึ้น
- ส่งเสริมการใช้ระบบ AI และหลักสูตรออนไลน์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



รายงานผลการดำเนินโครงการ

โครงการ พัฒนาศักยภาพครู สู่ครูมืออาชีพ

กิจกรรม อบรมกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี Constructionism

๑. หลักการและเหตุผล

ในยุคที่การเรียนรู้ต้องตอบสนองต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแนวคิด Constructionism ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือสร้างชิ้นงานอย่างมีความหมาย ร่วมกับการคิด วิเคราะห์ ออกแบบ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

โรงเรียนบ้านสันกำแพง ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงจัดทำโครงการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามแนว Constructionism (๕S) ซึ่งประกอบด้วย เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนอย่างมีระบบ

๒. วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทฤษฎี Constructionism (๕S)
- เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์และลงมือปฏิบัติจริง
- เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) และการเรียนรู้ข้ามศาสตร์
- เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่ตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑

๓. เป้าหมาย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๑๕๐ คน

๔. รูปแบบกิจกรรม

- จัดอบรมภายในโรงเรียนในหัวข้อที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา
- สรุปลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการอบรม

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๖. งบประมาณ

ใช้จ่ายจากเงินอุดหนุนรายหัว โรงเรียนบ้านสันกำแพง จำนวน 65,000 บาท

๗. ผลการดำเนินงาน

- ครูโรงเรียนบ้านสันกำแพง จำนวน ๑๕๐ คน เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ
- ครูร้อยละ ๑๐๐ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Constructionism ได้อย่างถูกต้อง
- มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวทาง ๕S ครบทุกระดับชั้น
- ผลงานของนักเรียน เช่น โครงการโปสเตอร์การเรียนรู้ โมเดลจำลอง คลิปวิดีโอสั้น ฯลฯ ได้รับการนำเสนอในกิจกรรม Showing & Sharing อย่างสร้างสรรค์

๘. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ

ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรม จำนวน ๑๕๐ คน พบว่า:

ด้านที่ประเมิน	ค่าเฉลี่ย (เต็ม ๕.๐๐)	ระดับความพึงพอใจ
๑. ความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม	๔.๘๗	มากที่สุด
๒. ประโยชน์ที่ได้รับต่อการเรียน/สอน	๔.๙๐	มากที่สุด
๓. การมีส่วนร่วมของผู้เรียน	๔.๘๕	มากที่สุด
๔. ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น	๔.๘๘	มากที่สุด
๕. ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๘๙	มากที่สุด

สรุปผลภาพรวม: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับ **มากที่สุด** สะท้อนว่าแนวทาง Constructionism (๕S) มีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะรอบด้าน

๙. ข้อเสนอแนะ

ภาพกิจกรรม



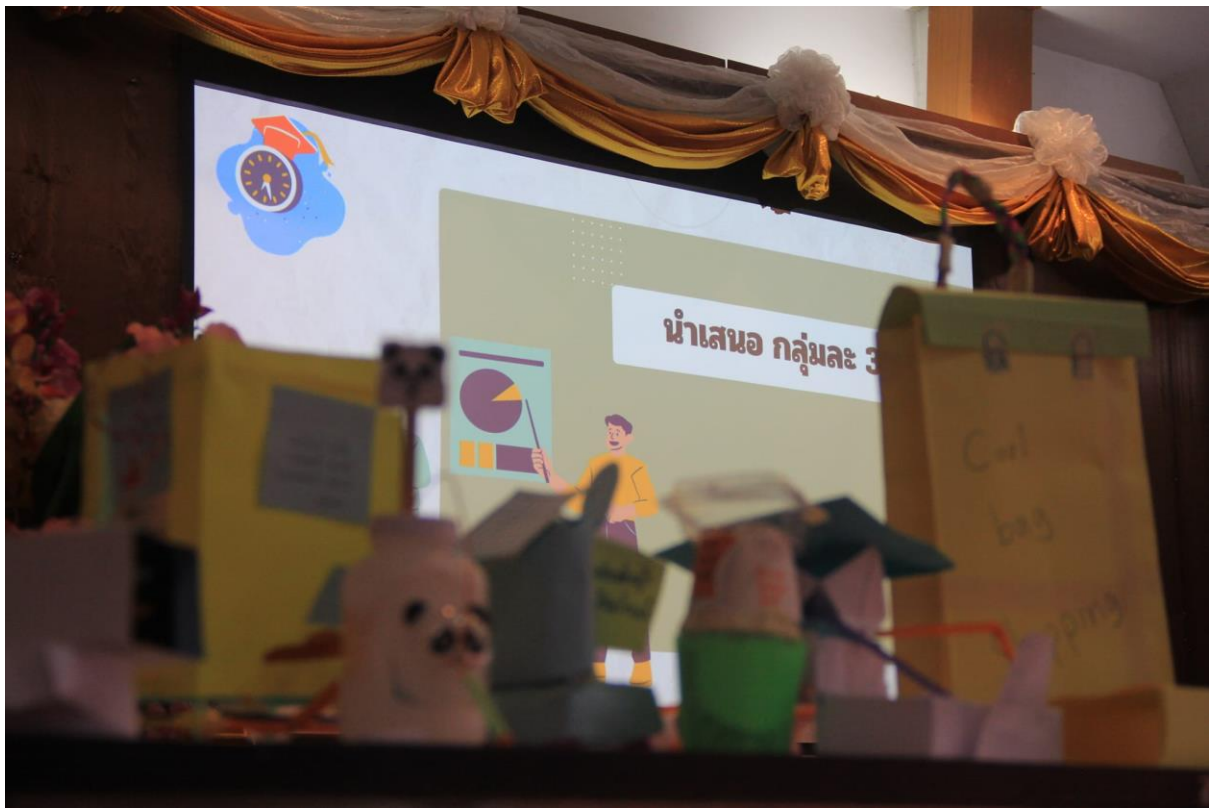
ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม



รายงานผลการดำเนินโครงการ

โครงการ พัฒนาศักยภาพครู สู่ครูมืออาชีพ

กิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำนวัตกรรมการศึกษา

๑. หลักการและเหตุผล

ในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษา ที่ตอบโจทย์ผู้เรียนและบริบทของโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์

การจัดทำนวัตกรรมการศึกษา ไม่เพียงส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของครูในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอน โรงเรียนบ้านสันกำแพงจึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ

๒. วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากร
- เพื่อส่งเสริมให้ครูได้จัดทำผลงานนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง
- เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในวิชาชีพครู
- เพื่อสร้างคลังนวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียนบ้านสันกำแพง

๓. เป้าหมาย

ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันกำแพง จำนวน ๒๐ คน ได้รับการอบรม และเป็นตัวแทนในการจัดทำนวัตกรรมการศึกษาอย่างน้อย ๑ ชิ้นงาน เพื่อต่อยอดในการเข้าร่วมประกวดนวัตกรรมการศึกษาของเขตพื้นที่

๔. รูปแบบกิจกรรม

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ “การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ”
- เว็รกีข้อปการวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบ และพัฒนานวัตกรรม
- การจัดทำนวัตกรรมจริง เช่น ชุดกิจกรรมการเรียนรู้, สื่อดิจิทัล, แบบฝึกทักษะ ฯลฯ
- การนำเสนอผลงานนวัตกรรมในกิจกรรมของเขตพื้นที่การศึกษา

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนมีนาคม – มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

(วัสดุอุปกรณ์, เอกสารประกอบการเข้าเล่มรายงาน, ค่าใช้จ่ายในการจัดแสดงผลงาน)

๗. ผลการดำเนินงาน

- ครูและบุคลากร จำนวน ๑๐ คน เข้าร่วมกิจกรรมครบทุกชั้นตอนมีผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เกมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะภาษา สื่อ CAI ประกอบบทเรียน แบบฝึกเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์
- มีการนำเสนอผลงานต่อเพื่อนครูในกิจกรรม “งานนวัตกรรมการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่” และเผยแพร่บางส่วนผ่านเว็บไซต์โรงเรียน

๘. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น ๒๐ คน ได้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ พบว่า:

ด้านที่ประเมิน	ค่าเฉลี่ย (เต็ม ๕.๐๐) ระดับความพึงพอใจ	
๑. ความรู้ที่ได้รับจากวิทยากร	๔.๘๙	มากที่สุด
๒. ความเหมาะสมของเนื้อหา	๔.๘๕	มากที่สุด
๓. การสามารถนำไปประยุกต์ใช้	๔.๘๗	มากที่สุด
๔. บรรยากาศการจัดอบรมและการมีส่วนร่วม	๔.๙๑	มากที่สุด
๕. ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๘๘	มากที่สุด

สรุปผลภาพรวม: ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับ **“มากที่สุด”** แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๙. ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน เพื่อขยายผลนวัตกรรม
- ส่งเสริมให้ครูนำผลงานไปเผยแพร่ในระดับเขต/จังหวัด/ระดับชาติ
- พัฒนาฐานข้อมูลคลังนวัตกรรมของโรงเรียน เพื่อการใช้ซ้ำและต่อยอดในอนาคต

ภาพกิจกรรม



