



รายงานผลการบริหาร และทรัพยากรบุคคลประจำปี

ปี 2566



โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้านก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลและระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บันทึกข้อความรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม	๒
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม	
๒. ผลการดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	
๓. ปริมาณของงานบริหารบุคคลและอัตรากำลัง	
๔. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๕. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๖. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๗. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ภาพการฝึกอบรม	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ที่ ๐๔๓๐๘.๑๓/พิเศษ

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ด้วยกลุ่มบริหารงานบุคลากรได้ดำเนินการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

บัดนี้การดำเนินงานจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นจึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....รับทราบ.....

(นายสังวร ยมรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม



ประกาศโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงเรียนโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตาม ตำแหน่งแต่ละประเภท

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสังวร ยมรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมและให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมโดยงานบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หัวข้อการรายงาน

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม
๒. ปริมาณของงานบริหารบุคคล
๓. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน (School Info)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

ที่อยู่ : เลขที่ ๑๔๐ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลดอนคา อำเภوتاตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๖๐

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

E-mail : thatako@thatako.ac.th

เปิดสอนระดับชั้น : มัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๖

ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	ครูผู้ทรงคุณค่า	ครูต่างชาติ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวมทั้งหมด
จำนวน	๕	๘๘	๒	๑	๕	๑	๑๘	๑๒๐

๒. ผลการดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์
ที่ ศธ ๐๔๓๐๘.๑๓/พิเศษ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
เรื่อง โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

ตามที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ข้าพเจ้านางสาวอนุธิดา มากเจริญ ตำแหน่ง ครู กลุ่มบริหารงานบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวอนุธิดา มากเจริญ)
ผู้รับผิดชอบโครงการและคณะ

ลงชื่อ.....
(นางปภาวรา เพ็ชรอินทร์)
หัวหน้างานกลุ่ม บริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....
(นางสาวมาลินี เกศธนากร)
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....
(นางวราภรณ์ ทองน้อย)
หัวหน้างานแผนงาน

ลงชื่อ.....
(นางสาวปภัสรา โพธิ์อ่อง)
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณฯ

ลงชื่อ.....
(นายสังวร ยมรัตน์)
ผู้อำนวยการโรงเรียน

บทที่ ๑

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๖ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

นโยบายของคณะรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ ประการที่ ๓ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ อย่างสมบูรณ์โดยสร้างความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง นำไปสู่นโยบายเร่งด่วน ด้านการศึกษาในการปฏิรูปครู เพื่อยกฐานะครูและวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

เป้าประสงค์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป้าประสงค์ที่ ๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จุดเน้นที่ ๙ นักเรียน ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและสังคมพหุวัฒนธรรม

พันธกิจโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม พันธกิจที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม เป้าประสงค์ที่ ๒ ครู มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้นสนใจ ใส่ใจดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัตถุประสงค์ของโครงการ (นำมาจากโครงการ)

๑. เพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. เพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๓. เพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ ดังนี้

๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี หรือการศึกษาต่อ ๑ หลักสูตร

- ๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี
- ๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี
- ๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี
- ๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง

เป้าหมาย

๑ เชิงปริมาณ

- ๑. ครูร้อยละ ๙๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด
- ๒. ครูร้อยละ ๘๕ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
- ๓. ครูร้อยละ ๘๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ ดังนี้
 - ๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง ต่อปี หรือการศึกษา ต่อ ๑ หลักสูตร
 - ๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี
 - ๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี
 - ๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี
- ๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ ๘๒ ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง

๒ เชิงคุณภาพ

- ๑. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม
- ๒. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับ ดีเลิศ
- ๓. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ อยู่ในระดับ ดีเลิศ ดังนี้
 - ๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง ต่อปี หรือการศึกษา ต่อ ๑ หลักสูตร
 - ๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี
 - ๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี
 - ๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี
- ๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ดีเลิศ

สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

ระยะเวลาดำเนินการ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

วิธีดำเนินการ/กิจกรรม

ที่	กิจกรรมย่อย/วิธีดำเนินการ	ปฏิทินการดำเนินงาน											งบประมาณ	ผู้ปฏิบัติหรือ รับผิดชอบ
		พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	
๑	กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ขั้นตอนดำเนินการ ตามกระบวนการวงจร PDCA <u>Plan</u> ๑. สำรวจ / ศึกษาข้อมูล <u>Do</u> ๒. เสนอโครงการ ๓. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง <u>Action and Check</u> ๔. ดำเนินการตามโครงการ ๕. สรุปและประเมินผล												๓๒๐,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	งานส่งเสริม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ
๒	กิจกรรมการพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ขั้นตอนดำเนินการ ตามกระบวนการวงจร PDCA <u>Plan</u> ๑. สำรวจ / ศึกษาข้อมูล <u>Do</u> ๒. เสนอโครงการ ๓. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง <u>Action and Check</u> ๔. ดำเนินการตามโครงการ ๕. สรุปและประเมินผล												๓๕,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	งานส่งเสริม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ
๓	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สถานสัมพันธสหวิทยาเขต ขั้นตอนดำเนินการ ตามกระบวนการวงจร PDCA <u>Plan</u> ๑. สำรวจ / ศึกษาข้อมูล <u>Do</u>												๓๐,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	งานส่งเสริม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูงที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการเข้าอบรมพัฒนาตนเองมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปีการศึกษาหรือ ๑ หลักสูตร อยู่ที่ย้อยละ ๔๔.๐๙ ของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทั้งหมด

ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวอนูธิดา มากเจริญ)

เจ้าหน้าที่งานบุคคล

ลงชื่อ

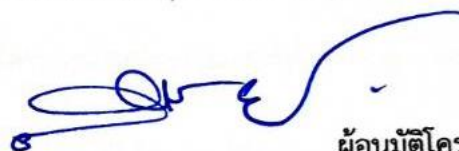


ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวมาลินี เกศธนากร)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายสังวร ยมรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

๑.ชื่อโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

๒.ชื่อแผนงาน แผนงานหลักที่ ๓ แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.สนองนโยบาย/เป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษาโรงเรียน

ข้อที่ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

๒.๒ นโยบาย / จุดเน้น สพฐ

นโยบายที่ ๓ ด้านคุณภาพ

๓.๕ พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

นโยบายที่ ๔ ด้านประสิทธิภาพ

๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันและแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

จุดเน้นที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

กลยุทธ์ สพม.นครสวรรค์

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระราชบัญญัติการศึกษาของรัชกาลที่ ๑๐

กลยุทธ์ที่ ๗ ยกระดับความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการ การศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์ของโรงเรียน

ประเด็นกลยุทธ์ ๔ เสริมสร้างศักยภาพครู ให้เป็นครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑๓.๔ มาตรฐาน คุณภาพการศึกษาโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. เพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๓. เพื่อให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ ดังนี้

๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี การศึกษา หรือต่อ ๑ หลักสูตร

๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี

๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี

๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง

๕. รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรม	เงินระดม ทรัพยากร	เงินงบประมาณ		เงินนอกงบประมาณ	
		อุดหนุน	กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	เงินบริจาค	อื่น ๆ (ระบุที่มา)
๑. กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	-	๓๒๐,๐๐๐	-	-	-
๒. กิจกรรมการพัฒนาครูผู้ศตวรรษที่ ๒๑	-	๓๕,๐๐๐	-	-	-
สรุป โครงการนี้ใช้เงินทั้งสิ้น	-	๓๕๕,๐๐๐	-	-	-

๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

๑. นางสาวอนุธิดา มากเจริญ
๒. นายวรเชษฐ์ สีสุ่ม
๒. นางสาวอังคณา คลังเมือง
๓. นางสาวอัญชนา หาญใจ
๔. นางปภาวรา เพ็ชรอินทร์
๕. นายศาศวัต โมราสุข
๖. นายประสพโชค กองแก้ว
๗. นางสาวบุษยา เหมือนทิพย์
๘. นางสาวธัญญา คันทะมาลา

บทที่ ๒

วิธีการดำเนินงาน

การดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น ๓ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

การดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ลำดับ ที่	วัน/เดือน/ปี	วิธีการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	๒๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๖	สำรวจและศึกษาข้อมูลการประชุม/อบรม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน (P)	งานส่งเสริมฯ
๒	๓ - ๗ เม.ย. ๖๖	ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ (D)	งานส่งเสริมฯ
๓	๒ - ๑๒ พ.ค. ๖๖	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (D)	ครูและบุคลากร
๔	พ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	กิจกรรมการประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (D)	ครูและบุคลากร
๕	พ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามโครงการ (C)	งานส่งเสริมฯ
๖	๑ - ๑๐ เม.ย. ๖๗	ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินโครงการ (A)	งานส่งเสริมฯ
๗	๑ - ๑๐ เม.ย. ๖๗	จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ (A)	งานส่งเสริมฯ

กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมการพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ ๒๑

ลำดับที่	วัน/เดือน/ปี	วิธีการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	๑ - ๖ เม.ย. ๖๖	สำรวจและศึกษาข้อมูลการพัฒนาครู สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (P)	งานส่งเสริมฯ
๒	๗ - ๑๐ เม.ย. ๖๖	ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ (D)	งานส่งเสริมฯ
๓	๑ - ๓๑ พ.ค. ๖๖	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (D)	ครูและบุคลากร
๔	๒๖ มิ.ย. ๖๖	กิจกรรมการพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ ๒๑ (D)	ครูและบุคลากร
๕	ก.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๗	กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามโครงการ (C)	งานส่งเสริมฯ
๖	๑๓ - ๒๒ มี.ค. ๖๗	ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินโครงการ (A)	งานส่งเสริมฯ
๗	๑๓ - ๒๒ มี.ค. ๖๗	จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ (A)	งานส่งเสริมฯ

บทที่ ๓

ผลการดำเนินงาน

ผลงานที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ก. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามแผน(บาท) ใช้จริง(บาท)

๑) เงินอุดหนุน

- งบดำเนินการ๓๒๐,๐๐๐.....๒๙๐,๐๐๐.....
- งบลงทุน

๒) เงินอื่นๆ (ระบุ).....

ข. ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

การประเมินความพึงพอใจความพึงพอใจต่อการให้บริการต่อการให้บริการในสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยสอบถามจากผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ข้าราชการครู จำนวน ๘๖ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน ได้ผลดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	๔.๕๐ ขึ้นไป	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด
	๓.๕๐ - ๔.๔๙	ระดับความพึงพอใจ	มาก
	๒.๕๐ - ๓.๔๙	ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
	๑.๕๐ - ๒.๔๙	ระดับความพึงพอใจ	น้อย
	๑.๐๐ - ๑.๔๙	ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ		
		ผลการประเมิน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑	ความพึงพอใจต่อการให้บริการต่อการให้บริการในสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลในภาพรวม	๔.๒๙	๘๕.๘๐	มาก
๒	การวางแผนการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ/กฎหมายที่กำหนดและสอดคล้องกับนโยบาย	๔.๒๙	๘๕.๘๐	มาก
๓	การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดระบบการบริหารงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	๔.๑๖	๘๓.๒๒	มาก

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ		
		ผลการประเมิน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๔	การสร้างความรู้ความเข้าใจการให้ข้อมูลกับบุคคลที่เกี่ยวข้องครบถ้วนเหมาะสม ได้รับคำตอบชัดเจน	๔.๔๑	๘๘.๓๘	มาก
๕	ระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านการเอกสารหรือบริการต่าง ๆ มีความเหมาะสม รวดเร็ว ทันเวลา	๓.๘๗	๗๗.๔๒	มาก
๖	การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติงานด้านงานบุคคลของสถานศึกษา สามารถแลกเปลี่ยนและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้	๔.๑๖	๘๓.๒๒	มาก
๗	การส่งเสริม จัดการอบรม พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานหรือตรงกับความต้องการ	๔.๐๖	๘๑.๒๙	มาก
๘	การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานบุคคลและลดภาระงานของบุคลากรในสถานศึกษา	๓.๗๗	๗๕.๔๘	มาก
๙	มีการจัดทำเอกสารรายงานหลังการอบรม/รายงานหลังการไปราชการอย่างเป็นระบบ	๓.๙๖	๗๙.๓๕	มาก
๑๐	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ทันเหตุการณ์	๔.๑๖	๘๓.๒๒	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๑๑	๘๒.๓๑	มาก

จากตาราง ความพึงพอใจต่อการให้บริการต่อการให้บริการในสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๑

ค. การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพ

เชิงปริมาณ (ตามแผน)

๑. ครูร้อยละ ๙๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. ครูร้อยละ ๘๕ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๓. ครูร้อยละ ๘๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ ดังนี้

๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง ต่อปี หรือ การศึกษา ต่อ ๑ หลักสูตร

๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี

๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี

๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ ๘๒ ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง

เชิงปริมาณ (ทำได้)

๑. ครุร้อยละ ๙๒ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. ครุร้อยละ ๘๗ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๓. ครุร้อยละ ๙๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ ดังนี้

๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง ต่อปี หรือ การศึกษา ต่อ ๑ หลักสูตร

๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี

๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี

๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ ๑๐๐ ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง

เชิงคุณภาพ (ตามแผน)

๑. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัดอยู่ในระดับ ดีเลิศ

๒. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อยู่ใน ระดับ ดีเลิศ

๓. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ อยู่ในระดับ ดีเลิศ ดังนี้

๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง ต่อปี หรือ การศึกษา ต่อ ๑ หลักสูตร

๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี

๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี

๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ดีเลิศ

เชิงคุณภาพ (ทำได้)

๑. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม

๒. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาวัตรกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับ ดีเลิศ

๓. ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม ดังนี้

๑) การประชุมทางวิชาการ/การอบรม/การสัมมนาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง ต่อปี หรือการศึกษา ต่อ ๑ หลักสูตร

๒) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ๕ เรื่องต่อปี

๓) การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ/วิธีการอื่นๆ ๕ ครั้งต่อปี

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ๔ ครั้งต่อปี

๔. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม

วิธีการประเมินโครงการ (ประเมินตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการโดยใช้วิธีการประเมินที่
หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น)

วิธีการประเมินและ เครื่องมือที่ใช้	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ผลการประเมิน
- แบบสอบถามความ พึงพอใจผลการ/ ID Plan	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่ สอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานความต้องการ จำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่ สอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานความต้องการ จำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ ของหน่วยงานการศึกษา หรือ ส่วนราชการต้นสังกัด อยู่ใน ระดับ ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม
- แบบบันทึกการใช้ สื่อและนวัตกรรม	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตาม แผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการ พัฒนาตนเองมาพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา ตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองมา พัฒนานวัตกรรมจัดการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน อยู่ในระดับ ดีเลิศ	ดีเลิศ
- แบบบันทึกการใช้ สื่อและนวัตกรรม	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่ ทำให้เกิดความรู้และทักษะ เพิ่มขึ้น	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มี การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิด ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นใน ๔ รายการ อยู่ในระดับ ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม
- รายงานการเข้ารับ การพัฒนาตนเอง	ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้ เข้ารับการพัฒนาตนเอง	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับ การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม

ผลงานที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมการพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ ๒๑

ก. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ตามแผน (บาท)	ใช้จริง (บาท)
๑) เงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		
- งบดำเนินการ	๓๕,๐๐๐.....	๒๘,๓๖๐.....
- งบลงทุน		
๒) เงินอื่นๆ (ระบุ).....		

ข. ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

การประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสอบถามจากผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ข้าราชการครู จำนวน ๘๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑ คน อัตราจ้าง ๑ คน ได้ผลดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	๔.๕๐ ขึ้นไป	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด
๓.๕๐ - ๔.๔๙		ระดับความพึงพอใจ	มาก
๒.๕๐ - ๓.๔๙		ระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
๑.๕๐ - ๒.๔๙		ระดับความพึงพอใจ	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๔๙		ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๑

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ		
		ผลการประเมิน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านวิทยากร				
๑	การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๖๐	๙๒.๐๐	มาก
๒	ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๕๘	๙๑.๖๐	มาก
๓	การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๒	๙๐.๔๐	มาก
๔	มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๖	๙๑.๒๐	มาก
๕	การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๕๐	๙๐.๐๐	มาก
๖	การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๖๒	๙๒.๔๐	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๕๖	๙๑.๒๖	มาก

จากตาราง การอบรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หลักสูตร Canva Easy เพื่อการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนการสอน ในด้านวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๖

ตารางที่ ๒

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ		
		ผลการประเมิน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร				
๑	สถานที่มีความเหมาะสม	๔.๗๐	๙๔.๐๐	มากที่สุด
๒	ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๔๘	๘๙.๖๐	มาก
๓	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๕๐	๙๐.๐๐	มาก
๔	อาหาร มีความเหมาะสม	๔.๔๖	๘๙.๒๐	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๕๓	๙๐.๗๐	มาก

จากตาราง การอบรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หลักสูตร Canva Easy เพื่อการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนการสอน ในด้านสถานที่/ระยะเวลา / อาหาร ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๗๐

ตารางที่ ๓

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ		
		ผลการประเมิน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความรู้ ความเข้าใจ				
๑	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม	๓.๗๐	๗๔.๐๐	ปานกลาง
๒	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม	๔.๓๐	๘๖.๐๐	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๐๐	๘๐.๐๐	มาก

จากตาราง การอบรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทาง หลักสูตร Canva Easy เพื่อการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนการสอน ในด้านการนำความรู้ไปใช้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐

ตารางที่ ๔

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับ		
		ผลการประเมิน	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการนำความรู้ไปใช้				
๑	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔.๑๗	๘๓.๔๐	มาก
๒	มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	๔.๒๑	๘๔.๒๐	มาก
๓	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	๔.๐๕	๘๑.๐๐	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๑๔	๘๒.๘๐	มาก

จากตาราง การอบรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หลักสูตร Canva Easy เพื่อการออกแบบและสร้างสื่อการเรียนการสอน ในด้านการนำความรู้ไปใช้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐

ค. การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพ

เชิงปริมาณ (ตามแผน)

๑. ร้อยละ ๙๐ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. ร้อยละ ๘๕ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เชิงปริมาณ (ที่ทำได้)

๑. ร้อยละ ๙๒ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. ร้อยละ ๘๗ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เชิงคุณภาพ (ตามแผน)

๑. ร้อยละ ๙๐ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด

๒. ร้อยละ ๘๕ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เชิงคุณภาพ (ที่ทำได้)

๑. ร้อยละ ๙๒ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด ตามคุณภาพ ระดับยอดเยี่ยม

๒. ร้อยละ ๘๗ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามคุณภาพ ระดับดีเลิศ

วิธีการประเมินโครงการ (ประเมินตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการโดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น)

วิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ผลการประเมิน
แบบสอบถามความพึงพอใจผลการดำเนินงานกิจกรรมประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน-สรุปผลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	ร้อยละ ๙๐ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	ร้อยละ ๙๐ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	ยอดเยี่ยม
	ร้อยละ ๘๕ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	ร้อยละ ๘๕ ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	ดีเลิศ

บทที่ ๔

สรุปผลและอภิปรายผล

๔.๑ สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม (ทั้งโครงการ คิดเป็นร้อยละในวัตถุประสงค์แต่ละข้อ)

กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ร้อยละ	เครื่องมือวัด / ประเมิน
๑	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด	๙๒	- แบบสอบถามความพึงพอใจ / ID Plan
๒	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	๘๗	- แบบบันทึกการใช้สื่อและ นวัตกรรมการ
๓	ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น	๙๐	- แบบบันทึกการใช้สื่อและ นวัตกรรมการ
๔	ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง	๑๐๐	- รายงานการเข้ารับการพัฒนาด ตนเอง
รวมเฉลี่ย		๙๒.๒๕	

๔.๒ ผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ประเมินจากครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๒.๒๕

๔.๓ การประเมินภาพรวมหลังเสร็จสิ้นโครงการ (ผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินความสำเร็จในการทำโครงการว่าได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับใดและโครงการนี้ควรที่จะดำเนินการต่อในปีหน้าหรือไม่)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ผลการจัดทำโครงการ โดยอาศัยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| ๑ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ต่ำกว่า ๖๐ % |
| ๒ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ๖๐ – ๖๙ % |
| ๓ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ๗๐ – ๗๙ % |
| ๔ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ๘๐ % ขึ้นไป |

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	๑	๒	๓	๔
๑. ท่านคิดว่าโครงการที่ดำเนินการนี้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด				✓
๒. ท่านพอใจในผลสำเร็จของงาน / กิจกรรมย่อย / โครงการเพียงใด				✓
๓. ในระหว่างการทำงานมีปัจจัยต่างๆต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงใด				
๓.๑ ความเหมาะสม/ เพียงพอของงบประมาณที่ใช้				✓
๓.๒ ความเหมาะสม / เพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน				✓
๓.๓ ความเหมาะสม / เพียงพอของบุคลากร				✓
๓.๔ ขั้นตอนการทำงานเป็นไปตามกำหนดเวลา				✓
๔. ผลงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทำให้เกิดผลตามที่คาดหวังเพียงใด			✓	
๕. ผลงานได้รับความสนใจ สมควรดำเนินการต่อไปเพียงใด			✓	
รวมคะแนนทั้งหมด	๓๐			
เฉลี่ย (คะแนนรวม หารด้วย ๘)	๓.๗๕			

สรุปผล (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ ขึ้นไป ผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ , คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า ๓ ผลการดำเนินงานควรแก้ไขปรับปรุง)

ผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ บรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๗๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕

๔.๔ จุดเด่น

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอและเข้าร่วมการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

๔.๕ จุดที่ควรพัฒนา

สถานศึกษาควรจัดการอบรมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี

๔.๖ ปัญหาและอุปสรรค

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรทำรายงานสรุปหลังจากการไปอบรม ประชุม สัมมนาให้เรียบร้อยทันทีที่กลับมาจากการอบรม ประชุม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ

๔.๗ ข้อเสนอแนะ

ควรนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคอย่างแท้จริง เพื่อรักษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

ลงชื่อ..........ผู้ประเมิน

(นางสาวอนูธิดา มากเจริญ)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวมาลินี เกศธนากร)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล

กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมการพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ ๒๑

ที่	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ร้อยละ	เครื่องมือวัด / ประเมิน
๑	สถานศึกษากำหนดวิธีการดำเนินงานทุกกิจกรรมโครงการที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการทำงานที่มีระบบสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและดำเนินการในทุกกระบวนการครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริม การเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	๘๕.๑๐	-แบบสอบถามความพึงพอใจผล การดำเนินงานกิจกรรมประชุม/ อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน -สรุปผลการประชุม/อบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงาน
๒	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาดตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพโดยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ ผู้ประสาน และครูในระดับชั้น มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างน้อยปีการศึกษาละ ๑๐ ครั้ง	๘๙.๔๓	
๓	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่องและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมในการทำงานปกติของสถานศึกษา	๘๓.๔๐	
รวมเฉลี่ย		๘๕.๙๘	

๔.๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง (มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ...)

ผลการประเมินจากการจัดการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๗

๔.๓ การประเมินภาพรวมหลังเสร็จสิ้นโครงการ (ผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินความสำเร็จในการทำโครงการว่าได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับใดและโครงการนี้ควรที่จะดำเนินการต่อในปีหน้าหรือไม่)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ผลการจัดทำโครงการ โดยอาศัยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| ๑ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ต่ำกว่า ๖๐ % |
| ๒ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ๖๐ – ๖๙ % |
| ๓ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ๗๐ – ๗๙ % |
| ๔ คะแนน เมื่อประเมินแล้วอยู่ในระดับ | ๘๐ % ขึ้นไป |

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	๑	๒	๓	๔
๑. ท่านคิดว่าโครงการที่ดำเนินการนี้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด				✓
๒. ท่านพอใจในผลสำเร็จของงาน / กิจกรรมย่อย / โครงการเพียงใด				✓
๓. ในระหว่างการดำเนินงานมีปัจจัยต่างๆต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงใด				✓
๓.๑ ความเหมาะสม/ เพียงพอของงบประมาณที่ใช้				
๓.๒ ความเหมาะสม /เพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน				✓
๓.๓ ความเหมาะสม / เพียงพอของบุคลากร				✓
๓.๔ ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปตามกำหนดเวลา				✓
๔. ผลงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทำให้เกิดผลตามที่คาดหวังเพียงใด			✓	
๕. ผลงานได้รับความสนใจ สมควรดำเนินการต่อไปเพียงใด				✓
รวมคะแนนทั้งหมด	๓๑			
เฉลี่ย (คะแนนรวม หารด้วย ๘)	๓.๘๗			

สรุปผล (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ ขึ้นไป ผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ , คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า ๓ ผลการดำเนินงานควรแก้ไขปรับปรุง)

ผลการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๘๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๗

๔.๔ จุดเด่น

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

และเข้าร่วมการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

๔.๕ จุดที่ควรพัฒนา

ควรจัดการอบรมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย

๔.๖ ปัญหาและอุปสรรค

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรทำรายงานสรุปหลังจากการไปอบรม ประชุม สัมมนา ให้เรียบร้อยทันทีที่กลับมาจากการอบรม ประชุม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ

๔.๗ ข้อเสนอแนะ

ควรมีผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคอย่างแท้จริง เพื่อรักษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

ลงชื่อ..........ผู้ประเมิน

(นางสาวอังคณา คลังเมือง)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวมาลินี เกศธนากร)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๓. ปริมาณของงานบริหารบุคคล และอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมส่งผลให้มีปริมาณงานมีดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังคน

โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งทางโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม มีข้าราชการครูจำนวน ๘๘ คน ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งดังนี้

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	รวมทั้งหมด
จำนวน	๕	๘๘	๙๓

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการของสถานศึกษาตามเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๓. การรับสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา โรงเรียนได้จัดทำขั้นตอนและประกาศทางเว็บไซต์พร้อมติดป้าย ประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครและสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมมีข้าราชการครูอยู่ในระดับพอดีเกณฑ์มีอัตราเพียงพอกับการวางแผนกำลังคนครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนได้จัดทำตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนย้ายกลับภูมิลำเนาตามความสมัครใจ

๕. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกันโรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามแผนที่ได้จัดทำไว้

๖. การพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน มุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๗. การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ด้านบุคลากร และ

ด้านผู้เรียนซึ่งได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งชุมชนทั้งในและนอกเขตบริการ

๘. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งในสถานศึกษาและโดยรอบบริเวณสถานศึกษา จัดทำโรงจอดรถ มีอุปกรณ์เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสำหรับข้าราชการครูทุกคน จัดห้องพักครูสำหรับบุคลากร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีห้องประชุมเพื่อรับแขกผู้มาติดต่อราชการ มีน้ำดื่ม กาแฟ ไว้บริการผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคมยังได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้มีความสำคัญกับบุคลากรและครอบครัวของบุคลากรในสังกัดทุกคน เช่น การร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับ วิทยฐานะที่สูงขึ้น การคลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลต่าง ๆ ตลอดจนการไปให้กำลังใจบุคลากรในกรณีที่มีญาติหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

๙. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามปฏิทิน/ระยะเวลาที่กำหนด มีการประกาศผล แจกผลรายบุคคลโดยดำเนินการตามระเบียบกฎหมายทุกขั้นตอน

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดโรงเรียนได้มีการควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นบุคลากรในสังกัด โดยสร้างความเข้าใจกับทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีความโปร่งใส และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัด มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา มีความเสียสละทำงานเต็มความรู้ความสามารถทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีแนวคิดในการสร้างสรรค์งานต่างๆให้มีคุณภาพ รักษาความลับของทางราชการ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อผู้มารับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรในสังกัด มีความสุภาพเรียบร้อย ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นกันเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูล ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีข้อมูลข่าวสารครบถ้วนไว้อย่างค้ำประกันให้มีความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการ

๔. เป้าหมายและความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๓. มีข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

ความสำเร็จในงานบริหารบุคคลของโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม ประจำปี ๒๕๖๖ มีดังนี้

๑) โรงเรียนโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

โดยในปี ๒๕๖๖ มีข้าราชการครูเกษียณอายุ ราชการจำนวน ๔ คน ย้ายออก ๑ คน และย้ายเข้า ๓ คน

๒) โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap)

๓) โรงเรียนมีแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : ID Plan) ของข้าราชการครูในสังกัด

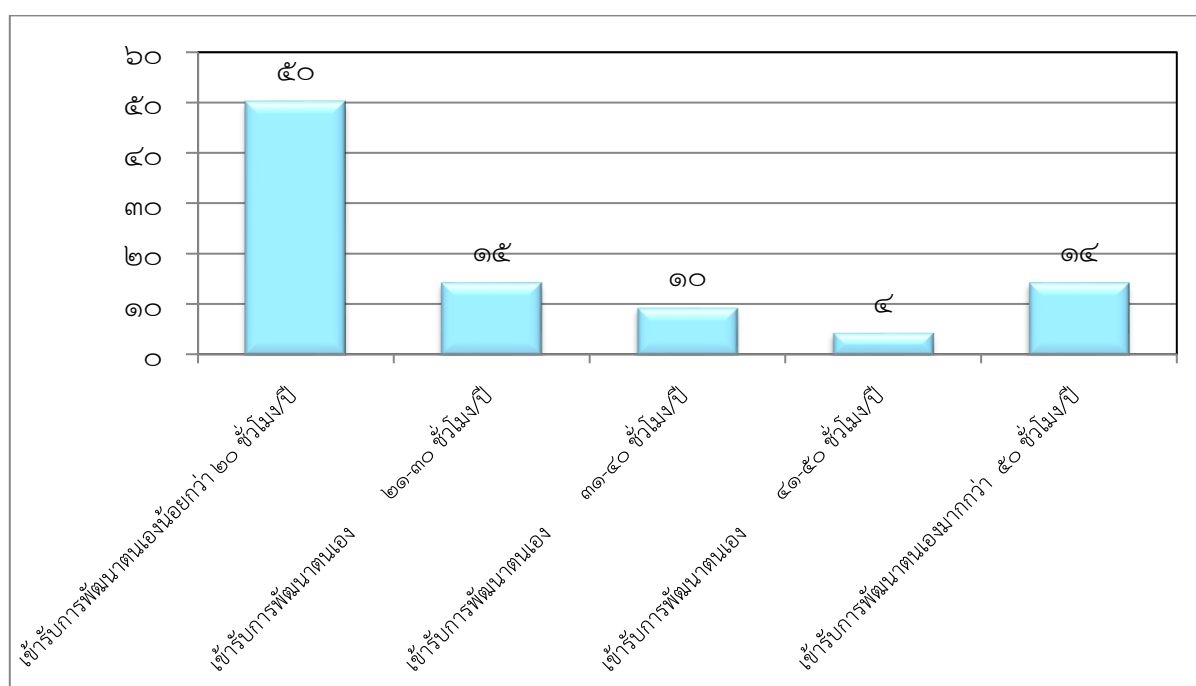
๔) บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

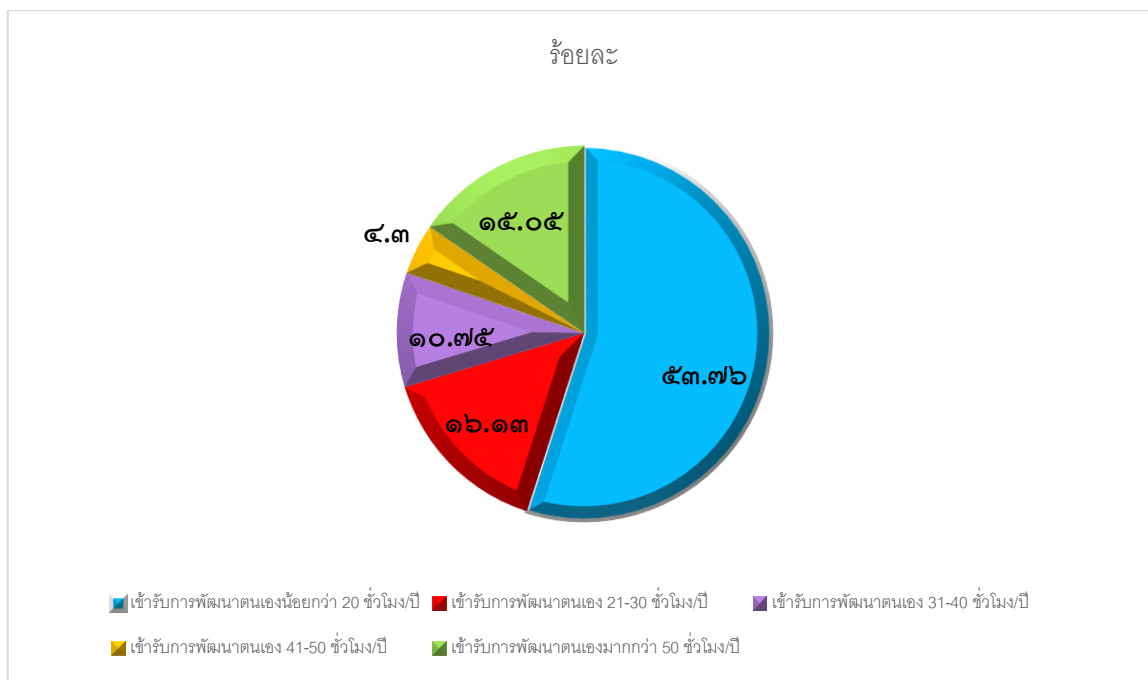
๕. ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการมากกว่า ๒๐ ชั่วโมงต่อปี พบว่าในปีพ.ศ.๒๕๖๖ ร้อยละของครูที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการมีค่าเท่ากับ ๑๐๐ ซึ่งสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ตารางสรุปชั่วโมงการอบรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

จำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้ารับการพัฒนาดตนเองน้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง/ปี	๕๐	๕๓.๗๖๓๔๔๐๘๖
เข้ารับการพัฒนาดตนเอง ๒๑-๓๐ ชั่วโมง/ปี	๑๕	๑๖.๑๒๙๐๓๒๒๖
เข้ารับการพัฒนาดตนเอง ๓๑-๔๐ ชั่วโมง/ปี	๑๐	๑๐.๗๕๒๖๘๘๑๗
เข้ารับการพัฒนาดตนเอง ๔๑-๕๐ ชั่วโมง/ปี	๔	๔.๓๐๑๐๗๕๒๖๘
เข้ารับการพัฒนาดตนเองมากกว่า ๕๐ ชั่วโมง/ปี	๑๔	๑๕.๐๕๓๗๖๓๔๔
รวม	๘๓	๑๐๐





ครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในระดับดี พบว่า ในปีพ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละของครูที่มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ใน ระดับ ดี มีค่าร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ITC) ในระดับดีได้เทียบเท่ากับเป้าที่วางไว้

๖. ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างต้นปีการศึกษามีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทำให้จำนวนครูมีไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนการแก้ไขปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้แจ้งความประสงค์ความต้องการข้าราชการครูวิชาเอกที่ต้องการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและได้รับการจัดสรรบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีครูจำนวนเพียงพอและครบชั้นทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๗. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้างความเข้าใจ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ภาพการฝึกอบรมของข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

การอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพการสอนของครูกลุ่มสาระวิชาภาษาจีน

ระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ

วันที่ 29 เมษายน ถึง 7 พฤษภาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย



การอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของ
สสวท.หลักสูตรพื้นฐานและเพิ่มเติม ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
วิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยาและวิทยาศาสตร์โลกและอวกาศ
วันที่ 3-6 พฤษภาคม 2566 ณ โรงเรียนปางกัลยาณี จ.ลำปาง



การดำเนินโครงการป้องกันและลดปัญหาการตกหล่นและออกกลางคันของผู้เรียน
วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 สพม.นครสวรรค์



อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และเสริมสร้าง
สมรรถนะของนักเรียน วิทยาการโดย รศ.ดร.พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ รศ.พเยาว์ ยินดีสุข คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย



การอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลเยาวชนหลักสูตร T-License กรมพลศึกษา
ศูนย์ฝึกอบรมกรมพลศึกษา วันที่ 28 มิถุนายน – 1 มิถุนายน 2566



อบรมโครงการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์
วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุมราชสิทธิเวที สพม.นครสวรรค์



การขับเคลื่อนโครงการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา
วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุมราชสิทธิเวที สพม.นครสวรรค์



กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แกนนำนักอนุรักษ์วิธานน้อย

วันที่ 14 มิถุนายน 2566 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



การอบรมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้เชิงรุกการอ่านและการเขียนภาษาไทย
วันที่ 17 มิถุนายน 2566 ณ ห้องประชุมราชสิทธิเวที สพม.นครสวรรค์



การประชุมสัมมนาทางวิชาการและประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี 2565
เรื่อง “การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม”
วันที่ 20-23 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ณ ศูนย์ประชุมโรงแรมเชียงใหม่แอนด์วิว จังหวัดเชียงใหม่



การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะของนักเรียนทักษะศตวรรษที่ ๒๑
วันที่ 12 กรกฎาคม 2566



อบรมพัฒนาครูพี่เลี้ยงนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 4 ปี (ครูของครู)
วันที่ 22 กรกฎาคม 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

