

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2568

โรงเรียนบ้านทัพหลวง

ตำบลตาหลังใน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

คำนำ

โรงเรียนบ้านทัพหลวง ได้จัดทำรายงานโครงการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อรายงานการดำเนินงานของโครงการในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา การอบรมและพัฒนา ตลอดจนเรื่องขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินโครงการ ตามรายละเอียดต่างๆ ในส่วนของรายงาน และข้อเสนอแนะ สามารถนำไปปรับปรุงในการ ดำเนินโครงการในปีต่อไป

นางพรทิพย์ นวลแก้ว

ผู้รับผิดชอบโครงการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนบ้านทัพหลวง เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตามความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ ที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านวังเพลิง แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 การวางแผน
- ด้านที่ 2 การสรรหา
- ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร
- ด้านที่ 4 การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ
- ด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านทัพหลวง สรุปผล การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านที่ 1

การวางแผนกำลังคน

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รongรับภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20ปี (พ.ศ.2561-2580)

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประจำปี การศึกษา 2568 เพื่อใช้ในการสรรหาให้ตรงตำแหน่งและให้เพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอน

1.3 จัดทำแผนการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีที่ ก.ค.ศ.(ตามว.ΠΑ) เพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านที่ 1

การวางแผนกำลังคน

ผลการดำเนินงาน

- การวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาเพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและตรงตามความต้องการ วิชาเอกของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อภารกิจของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งทางโรงเรียนบ้านทัพหลวง มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 คน

ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	1
ข้าราชการครู	16
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
ครูพี่เลี้ยง	1
แม่ครัว	2
นักการ	1
รวม	23

- ครูผู้ช่วยผ่านการประเมิน ได้รับคำสั่งแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ครู จำนวน - คน
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะ ดังนี้

วิทยฐานะ	จำนวน
ชำนาญการ	-
ชำนาญการพิเศษ	-
เชี่ยวชาญ	-
รวม	-

ปัญหา/อุปสรรค

- วิชาเอกในบางวิชาเอก เมื่อมีการย้ายไม่สามารถดำเนินการทดแทนได้อย่างทันทีทันใด

ข้อเสนอแนะ

- สถานศึกษาควรวางแผนกำหนดการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การบรรจุ การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 2

การสรรหา

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 2 การสรรหา

2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างและสามารถใช้ได้ในสถานศึกษา

2.2 ดำเนินการสรรหาโดย วิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

1) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สพฐ. หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2) โดยทั้งนี้คำนึงถึงความ ต้องการขาดแคลนและมาตรฐานวิชาเอกของสถานศึกษาที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

2) ประกาศรับย้าย/โอน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. ดยดำเนินการตามปฏิทินที่ สพฐ.กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์และ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานศึกษาในสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถ เลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน

ในปี พ.ศ.2567 โรงเรียนบ้านทัพหลวง มีข้าราชการครูอยู่ในระดับขาดอัตรากำลัง ตามการวางแผนกำลังคน ตามการวางแผนกำลังคนตาเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จึงได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากการบรรจุใหม่จำนวน 1 ราย

ปัญหา/อุปสรรค

- บางกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือวิชาเอก ยังมีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ตรงตามวิชาเอก แต่สามารถจัดให้ครูสอนได้ตรงตามความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

- การดำเนินการทุกขั้นตอนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคลากรต้องมีการตรวจสอบถึงความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษาให้ชัดเจนและรอบคอบ

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 3

การพัฒนาบุคลากร

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

3.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

3.2 จัดหาข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

3.3 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนา

ผลการดำเนินงาน

- ครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาการตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) ในปีพ.ศ. 2568 ที่เข้ารับการอบรม และพัฒนาทางวิชาการสูงขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ปัญหา/อุปสรรค

- ในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางคนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือบางคนไม่ได้พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN)

ข้อเสนอแนะ

- ควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ที่	หลักสูตร	จำนวน
1	การใช้ AI ใน CANVA เพื่อพัฒนาตนเอง	16
2	ศึกษาดูงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านมหาเจริญ	16
3	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) และแบบทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ (Placement Test)ระดับ A1	16
4	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) และแบบทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ (Placement Test) ระดับ A2	16
5	การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมสมรรถนะและความฉลาดรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการประเมินระดับชาติ (PISA)	3
6	บุคลากรทางการลูกเสือระดับผู้นำ รุ่นที่ 969	1
7	obec content center	1
8	ครูยุคใหม่สร้าง Learning Contents อย่างไรให้ปังและโดนใจ	1
9	การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายคุณภาพศึกษาตาหลังในสู่ความเป็นเลิศ	1
10	การอบรมออนไลน์ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ “หลักสูตรครูผู้นำทางทุนการศึกษาให้นักเรียน”	1
11	การพัฒนาตามหลักสูตรเพิ่มพูนสมรรถนะวิชาชีพทางการศึกษาออนไลน์ความปลอดภัยในโลกอินเทอร์เน็ต และการจัดการ Google Workspace Admin	1
12	การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หลักสูตรการพัฒนาออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning	1

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านที่ 4 ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านที่ 4 ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ

4.1 จัดทำกิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ครูโรงเรียนบ้านทัพหลวง การมอบเกียรติบัตร/วุฒิปัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดี การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร เช่น วันขึ้นปีใหม่ การเปิดกล่องชอล์ค การปิดกล่องชอล์ค การรดน้ำครูผู้สูงอายุ ในโรงเรียน การมอบของเยี่ยมไข้ การแสดงความยินดีเนื่องจากมีสมาชิกใหม่ (เกิด) เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

4.3 จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครู และประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนด

4.4 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.5 จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

4.6 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะต่างๆ ไปวิเคราะห์ และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินงาน

การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรโรงเรียน ได้มีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร และครอบครัวในโอกาสต่างๆ เช่น เลื่อนขั้น วันเกิด เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น เจ็บป่วยหรือประสบ อุบัติเหตุ ครูและบุคลากร โครงการศึกษาต่อ นโยบาย การบริการ และสิทธิประโยชน์ดังกล่าว ได้มีการออกแบบ ให้เหมาะสม ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเหมาะสม กับความแตกต่างของกลุ่ม และประเภทของผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนถือว่าบุคลากรทุกคนเปรียบ เหมือนสมาชิกของครอบครัว ทุกคนต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

ปัญหา/อุปสรรค

- กิจกรรมการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจบางอย่าง บุคลากรขาดความรู้และความตระหนักการปฏิบัติ หรือการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

- สร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในสำคัญของกิจกรรมแต่ละอย่าง อย่างต่อเนื่อง

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านที่ 5 การใช้ประโยชน์

5.1 ดำเนินการจัดทำและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

ผลการดำเนินงาน

- มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- มีการจัดทำรายงานผลดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

- การรายงานผลการดำเนินงานในบางกิจกรรมไม่สามารถรายงานได้อย่างทันทีทันใด

ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานในการรายงานผลข้อมูล เพื่อให้ทันกับเวลาและสามารถรายงานข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านทัพหลวง

1. โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2546 หมวดที่ 5 (ฉบับร่าง) ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามมาตราที่ 80 ได้กล่าวถึงให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในวิชาชีพครู ในอันที่จะปฏิบัติ หน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงาน

จากความสำคัญดังกล่าวกลุ่มงานบริหารงานบุคลากรโรงเรียนบ้านทัพหลวงจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างครุมืออาชีพ
2. เพื่อพัฒนาองค์การให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายและตอบสนองตามความต้องการของผู้เรียน

4. กลุ่มเป้าหมาย

คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านทัพหลวง

5. วิธีการดำเนินงาน

1. เสนอขออนุมัติโครงการ
2. จัดส่งคณะครูเข้ารับการอบรมตามนโยบายทางราชการ
3. ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา
4. ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

เริ่ม 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

7. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เงินงบประมาณตามโครงการ 60,000 บาท

งบประมาณเรียนฟรี 15 ปี บาท

เงินนอกงบประมาณ บาท

งบประมาณที่ใช้จริง 60,000 บาท

8. ผลการดำเนินงาน

การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- จัดส่งคณะครูเข้ารับการอบรมตามนโยบายทางราชการ
- ศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา
- ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่คณะครู

ซึ่งการจัดกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดี ดังรายละเอียดแนบภาคผนวก

9. สรุปผลการประเมิน

ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 90.00

ความพึงพอใจของความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 98.82

10. ปัญหาและอุปสรรค

-

11. ข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ พรทิพย์ นवलแก้ว

(นางพรทิพย์ นवलแก้ว)

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ภาคผนวก

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2568

โรงเรียนบ้านทัพหลวง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับมาก

2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับปานกลาง

1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับน้อย

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ			หมายเหตุ
		3	2	1	
1	สถานที่ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	16			100.00
2	การให้บริการอย่างประทับใจ	15	1		97.92
3	มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง	16			100.00
4	กิจกรรมที่จัดขึ้นเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม	16			100.00
5	กิจกรรมที่จัดมีกระบวนการที่หลากหลาย	15	1		97.92
6	กิจกรรมที่จัดขึ้นมีความน่าสนใจ ชวนให้อยากเข้าร่วม	16			100.00
7	เป็นกิจกรรมที่จัดได้ตรงกับความต้องการ	16			100.00
8	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นการจัดกิจกรรมที่ตนได้เข้าร่วม	16			100.00
9	เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่อนักเรียน	16			100.00
10	กิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้าร่วม	16			100.00
	รวมผลการประเมินแต่ละรายการ	158	2		
	สรุปผลการประเมิน				
	สรุปผลการประเมินร้อยละ				99.58

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ ☐ พึงพอใจมาก ☐ พึงพอใจปานกลาง ☐ พึงพอใจน้อย

เกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 - 100 หมายถึง พึงพอใจระดับมาก เท่ากับ ระดับ 3

ร้อยละ 65 - 79 หมายถึง พึงพอใจระดับปานกลาง เท่ากับ ระดับ 2

ร้อยละ 50 - 64 หมายถึง พึงพอใจระดับน้อย เท่ากับ ระดับ 1

ข้อเสนอแนะ

.....

สรุปผลการดำเนินงาน
โครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2568
โรงเรียนบ้านทัพหลวง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับดีมาก
 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับดี
 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับพอใช้
 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจต่อรายการกิจกรรม/โครงการในระดับปรับปรุง

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1. ผลที่นักเรียนได้รับ	1.1 มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น	16			
	1.2 มีการทำงานเป็นหมู่คณะ รักเพื่อน รู้จักเสียสละ	16			
	1.3 กล้าแสดงออกในทางที่สร้างสรรค์	16			
	1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม	16			
	1.5 มีความภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง	16			
2. ผลที่ครูได้รับ	2.1 สามารถนำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน	16			
	2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน ชุมชนและคณะครู	16			
	2.3 มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	16			
	2.4 ช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้า	16			
	2.5 ชื่อเสียงของโรงเรียนและคณะครูเป็นที่ยอมรับของชุมชน	16			
3. ผลที่ชุมชนได้รับ	3.1 ชุมชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อโรงเรียน	16			
	3.2 ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	16			
	3.3 ชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนงาน	16			
	3.4 ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน	16			
	3.5 ชุมชนมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของนักเรียน	16			
รวมคะแนนทั้งสิ้น		240			
เฉลี่ย		16			
คิดเป็นร้อยละ		100			

ผลการประเมิน ☐ ดีมาก ☐ ดี ☐ พอใช้ ☐ ปรับปรุง

เกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 - 100 หมายถึง พึงพอใจระดับดีมาก เท่ากับ ระดับ 4
 ร้อยละ 70 - 79 หมายถึง พึงพอใจระดับดี เท่ากับ ระดับ 3
 ร้อยละ 60 - 69 หมายถึง พึงพอใจระดับพอใช้ เท่ากับ ระดับ 2
 ร้อยละ 0 - 59 หมายถึง พึงพอใจระดับปรับปรุง เท่ากับ ระดับ 1