



โรงเรียนแก่งศรีวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนแก่งศรีวิทยา ในหัวข้อ "องค์กรแห่งความสุข ในยุคดิจิทัล"

ระหว่างวันที่ 4 - 5 กุมภาพันธ์ 2566

ดำเนินงานโดย
กลุ่มบริหารงานบุคคล



โรงเรียนแก่งศรีวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานผลการดำเนินโครงการ
พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital”

โดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา

โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ฉบับนี้เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการโรงเรียนแก้งคร้อวิทยา ประจำปีการศึกษา 2566 คณะกรรมการฝ่ายประเมินผลการดำเนินงานได้รับมอบหมายให้รวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมที่ร่วมกิจกรรมและสรุปผลการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ฉบับนี้ จะสามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	1
เครื่องมือที่ใช้ในการสรุป	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ	3
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน	
ขั้นเตรียมการ	6
ขั้นดำเนินการ	6
ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล	6
ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง	7
บทที่ 4 ผลการดำเนินการและวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการจัดกิจกรรม	8
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
วัตถุประสงค์	15
เป้าหมาย	15
เครื่องหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	15
การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
สรุปผลการดำเนินการ	16
ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	17
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
- ภาพกิจกรรม	
- เอกสารประกอบอื่น ๆ	

บทที่ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” จัดทำเพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนแก้งคร้อวิทยา เนื่องจากองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรคือ “บุคลากร” ซึ่งไม่เพียงแต่ทางด้าน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเท่านั้น แต่การแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง (Core Value) เป็นส่วนสำคัญให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายและตัวชี้วัด กระบวนการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (OD: Organization Development) จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมต่อการกระตุ้นบุคลากรเข้าสู่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองด้วยความพร้อมเพรียงกัน แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังหรือค่านิยมองค์กร ตลอดจนการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีแบบแผน (Pattern) สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้สู่การทำงานร่วมกันเป็นทีมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มบริหารงานบุคคล ตระหนักเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) และกระบวนทัศน์ให้เชื่อมโยงต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
2. เพื่อเสริมสร้าง ความเชื่อมั่น (Confidence) ในการนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถใช้ในการตรวจติดตามได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ขวัญกำลังใจความรักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น

1.3 เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงด้านปริมาณ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ร้อยละ 100

เป้าหมายเชิงด้านคุณภาพ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา สามารถนำความรู้จากการอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้

- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital”

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน
2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีระบบ เช่น การวางแผน การแบ่งงาน การกระจายงาน และการติดตามประเมินผล ตลอดจน แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ร่วมงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ผู้เข้าร่วมโครงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

1. ความหมายของการประเมินโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2558, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ ผลผลิตกระบวนการ จุดมุ่งหมายของโครงการ หรือทางเลือกต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นของการประเมินคือการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ เพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

ไพศาล หวังพานิช (2559, หน้า 25-26) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการกำหนดคุณค่าของโครงการนั้นว่าดีมีประสิทธิภาพและได้ผลเพียงใด

สุวิมล ติรภานันท์ (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการดำเนินการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ในทางตรงข้ามผลการประเมินจะไม่เกิดเท่าที่ควร หากผลนั้นไม่สามารถใช้ในเวลาที่เหมาะสม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายการประเมินโครงการสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจคุณภาพคุณค่าของโครงการว่ามีระดับคุณภาพ และคุณค่าอย่างไร นำไปใช้พัฒนาสืบเนื่องต่อไปได้อย่างไร

2. ความมุ่งหมายของการประเมินโครงการ

หลักการดำเนินงานใด ๆ จะต้องมีการติดตามผลงานหรือประเมินผลงานที่ได้รับมอบหมายไปดำเนินการ การติดตามผลงานเป็นการประเมินวิธีหนึ่ง เพื่อตรวจสอบว่างานใดดำเนินต่อไปอย่างไรเป็นการป้องกันไม่ให้งานแต่ละช่วงแต่ละตอน ดำเนินการผิดจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้การดำเนินงานนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น บทบาทหน้าที่ของการศึกษาในปัจจุบันโดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขอบข่ายขยายกว้างและซับซ้อนมากขึ้น เพราะความเติบโตและเจริญงอกงามของสังคม ความต้องการของสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคม ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนไม่ได้มีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียวแต่ต้องเกี่ยวข้องประสานงานกับชุมชน สังคมและครอบครัวของนักเรียน โรงเรียนจำเป็นต้องบริหารงานให้ดำเนินไปตามนโยบายของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนต้องดำเนินตามแผนโครงการที่กำหนดจากนโยบายสูงสุด ดังนั้นจึงต้องมีการติดตามและประเมินโครงการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์จึงทำให้การประเมินโครงการมีความมุ่งหมายและความสำคัญตามความคิดเห็นของนักวิชาการในหลายแง่มุม ดังต่อไปนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2559, หน้า 74-75) ได้กล่าวถึงความหมายการประเมินโครงการของ มิทเซล (Mizel) และการประเมินโครงการที่มีความหมายเฉพาะของ คnokซ์ (Knox) ว่าการประเมินโครงการมีความมุ่งหมาย 3 ประการ

1. เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ
2. เพื่อช่วยให้ผู้ที่ตัดสินใจมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
3. เพื่อการบริการข้อมูลแก่ฝ่ายการเมือง เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย การประเมินโครงการความมุ่งหมายเฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อแสดงถึงเหตุผลที่ชัดเจนของโครงการอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการตัดสินใจว่าลักษณะใดของโครงการมีความสำคัญมากที่สุดซึ่งจะต้องทำการประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพและข้อมูลชนิดใดจะต้องเก็บรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์

2. เพื่อรวบรวมหลักฐานความเป็นจริง และข้อมูลที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่การพิจารณาประสิทธิผลของโครงการ

3. เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อการนำไปสู่การสรุปผลของโครงการ

4. การตัดสินใจว่าข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใดสามารถนำไปใช้ได้

สรุปได้ว่าการประเมินโครงการ มีความมุ่งหมายเพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของโครงการ เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจสามารถนำไปตัดสินใจและนำไปใช้ได้ โดยคำนึงถึงความสำคัญของโครงการว่ามีความเหมาะสมเพียงใด บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพราะผลการประเมินจะเป็นตัวกระตุ้นให้การดำเนินงานมีข้อบกพร่องน้อยลง ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้นในการดำเนินงานแต่ละโครงการ

3. ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

จากความมุ่งหมายและความสำคัญดังกล่าวแล้ว พอสรุปได้ว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. การประเมินโครงการช่วยให้กำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจน ดังกล่าวคือ ก่อนที่จะนำโครงการไปใช้ย่อมจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมินส่วนใดที่ไม่ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการดำเนินงาน หากขาดความแน่นอนที่แจ่มชัดจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องชัดเจนเสียก่อน

2. ประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับคุณค่าทรัพยากรทุกชนิดจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไป จะได้รับตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดจะได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผน ดังนั้นเมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ดำเนินไปด้วยดี

4.การประเมินโครงการมีส่วนช่วยให้การแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ(impact) ของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ทำความเสียหายลดน้อยลง

5.การประเมินโครงการมีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน เพราะการประเมินโครงการมีการตรวจสอบ และควบคุมชนิดหนึ่ง

6.การประเมินโครงการมีช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะการประเมินโครงการไม่ใช่เป็นการควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไข และเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ

7.ผลของการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหารและฝ่ายการเมือง

8.การประเมินโครงการช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ กล่าวคือการประเมินโครงการจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงอุปสรรคและปัญหา ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ในการดำเนินการโครงการ โดยข้อมูลดังกล่าวแล้วจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไป หรือยุติโครงการนั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

รายงานผลการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นดำเนินการ
3. ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล
4. ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง

1. ขั้นเตรียมการ

ขั้นตอนนี้เป็นการวางแผนการดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและคณะกรรมการดำเนินโครงการ แล้วขยายผลสู่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

1.2 จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital”

1.4 สร้างความเข้าใจเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน

1.5 ติดต่อประสานงานเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ

1.6 กำหนดวันจัดกิจกรรม และวิธีประเมินผล

2. ขั้นดำเนินการ

การปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 บันทึกเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุญาตดำเนินการ

2.2 ดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา โดยมีกิจกรรมดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ประชุมปรึกษาหารือ/แต่งตั้งกรรมการ

2.2.2 นำเสนอโครงการ

2.2.3 ประชุมคณะกรรมการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและดำเนินการ

2.2.4 จัดทำโครงการ

2.2.5 รวบรวม/สรุปผล/รายงานผลการดำเนินงาน

3. ขั้นตรวจสอบ ประเมินผล

3.1 ดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมจาก google form

3.2 ข้อมูลเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ (%) ของแต่ละด้าน

3.3 ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากแบบบันทึกกิจกรรม ใช้วิธี วิเคราะห์เนื้อเรื่อง (Content Analysis)

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- เปอร์เซนต์ (%)

3.5 รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร

4.ขั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง

เมื่อคณะกรรมการฝ่ายประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะกลุ่มงาน ผู้รับผิดชอบจึงได้นำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 4

ผลการดำเนินการและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” สามารถสรุปตามขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นเตรียมการ

ขั้นตอนนี้เป็นการวางแผนการดำเนินการโดยมีขั้นตอน พบว่า การประชุมปรึกษาร่วมกันระหว่างหัวหน้ากลุ่มบริหาร/หัวหน้างาน แล้วขยายผลสู่คณะครูทุกคนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำโครงการเป็นอย่างดีและนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบโครงการได้รับอนุมัติโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการจึงได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสม ติดต่อบริษัทงานเตรียมความพร้อมในด้านอื่น ๆ และกำหนดระยะเวลาจัดกิจกรรมดำเนินงาน และวิธีประเมินผล ตามลำดับ

ขั้นดำเนินการ

การปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ การบันทึกเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุญาตดำเนินการ พบว่า ได้รับการอนุญาตและให้ดำเนินการและผลการดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็น คณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา ร้อยละ 100 ดังนี้

ฝ่าย/กลุ่มสาระฯ	จำนวน
ผู้บริหาร	5
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	41
คณิตศาสตร์	25
ภาษาไทย	10
ภาษาต่างประเทศ	19
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	13
การงานอาชีพ	2
ศิลปะ	7
สุขศึกษาและพลศึกษา	6
แนะแนว	1
พนักงานราชการ	5
ครูอัตราจ้าง	2
ครูธุรการ	1
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์	2
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	14
รวม	153

ชั้นแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง

เมื่อคณะกรรมการฝ่ายประเมินแล้วจึงได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะกลุ่มงานผู้รับผิดชอบและได้นำสารสนเทศที่ได้นำเสนอต่อผู้บริหารและเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาการงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล และข้อเสนอแนะ

ผลการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. เป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สรุปผลการดำเนินการ
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) และกระบวนทัศน์ให้เชื่อมโยงต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
2. เพื่อเสริมสร้าง ความเชื่อมั่น (Confidence) ในการนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ปฏิบัติ ตลอดจนสามารถใช้ในการตรวจติดตามได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ขวัญกำลังใจความรักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงด้านปริมาณ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ร้อยละ 100

เป้าหมายเชิงด้านคุณภาพ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา สามารถนำความรู้จากการอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้

- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital”

สรุปผลการดำเนินการ

การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ตามแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2566 ดำเนินการแล้วเสร็จและสรุปรายงานต่อผู้บริหารทั้งสิ้น โดยมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 122 คน คิดเป็นร้อยละ 97.7 ดังนี้

ฝ่าย/กลุ่มสาระฯ	จำนวน	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม	ร้อยละที่เข้าร่วม
ผู้บริหาร	5	5	-	100
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	41	34	7	82.9
คณิตศาสตร์	25	15	10	60
ภาษาไทย	10	9	1	90
ภาษาต่างประเทศ	19	14	5	73.7
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	13	12	1	92.3
การงานอาชีพ	2	-	2	0
ศิลปะ	7	4	3	57.1
สุขศึกษาและพลศึกษา	6	5	1	83.3
แนะแนว	1	1	-	100
พนักงานราชการ	5	5	-	100
ครูอัตราจ้าง	2	2	-	100
ครูธุรการ	1	1	-	100
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์	2	2	-	100
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	14	13	1	92.9
รวม	153	122	31	79.7

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ

1. การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital” ในครั้งนี้ควรจัดกิจกรรมในสถานที่ที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมมากกว่านี้
2. ควรให้ครูได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร ในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น
3. ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมให้มากขึ้น

ภาคผนวก

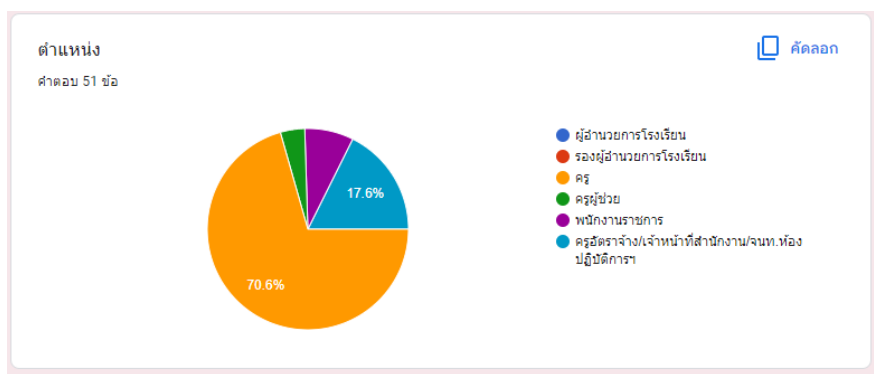
- แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital”
- ภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร “องค์กรแห่งความสุข ในยุค Digital”

สรุปแบบประเมินความพึงพอใจต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

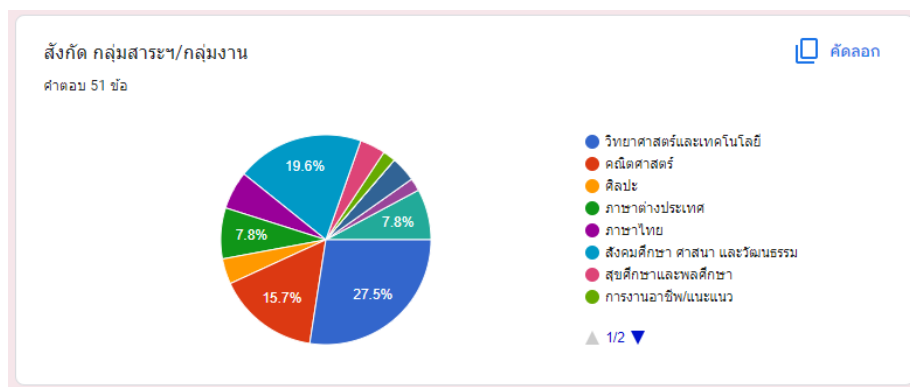
ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนที่ตอบแบบประเมิน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ครู	36	70.6
ครูผู้ช่วย	2	3.9
พนักงานราชการ	4	7.8
ครูอัตราจ้าง, เจ้าหน้าที่สำนักงาน และเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการฯ	9	17.6
รวม	51	100



สังกัด กลุ่มสาระฯ/กลุ่มงาน

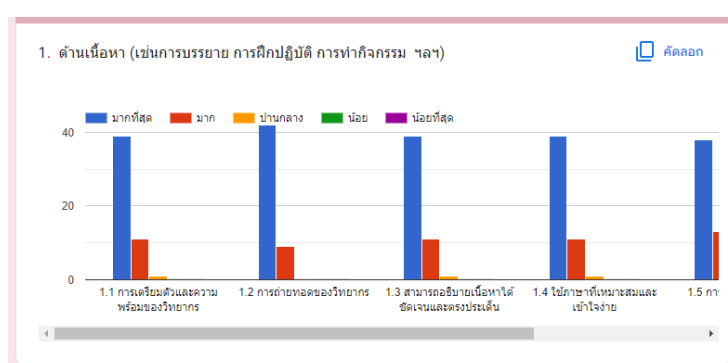
กลุ่มสาระฯ/กลุ่มงาน	จำนวนที่ตอบแบบประเมิน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	27.5
คณิตศาสตร์	8	15.7
ศิลปะ	2	3.9
ภาษาต่างประเทศ	4	7.8
ภาษาไทย	3	5.9
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	10	19.6
สุขศึกษาและพลศึกษา	2	3.9
การงานอาชีพ/แนะแนว	1	2.0
กลุ่มบริหารงบประมาณ	2	3.9
กลุ่มบริหารงานบุคคล	1	2.0
รวม	51	100

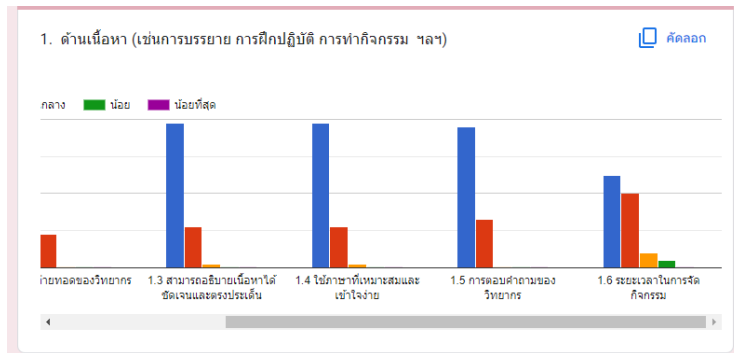


แบบประเมินความพึงพอใจต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา

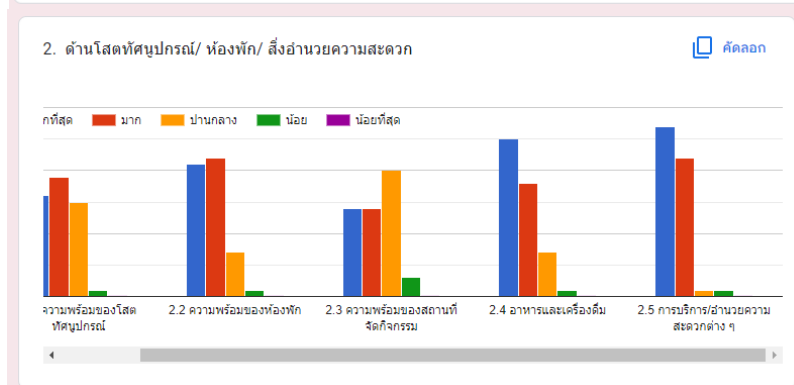
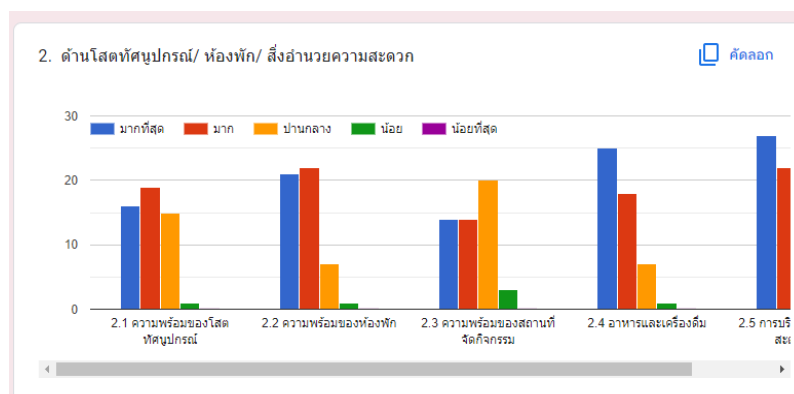
ข้อ	ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร	39	11	1		
1.2 การถ่ายทอดของวิทยากร	42	9			
1.3 สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	39	11	1		
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	39	11	1		
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	38	13			
1.6 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	25	20	4	2	





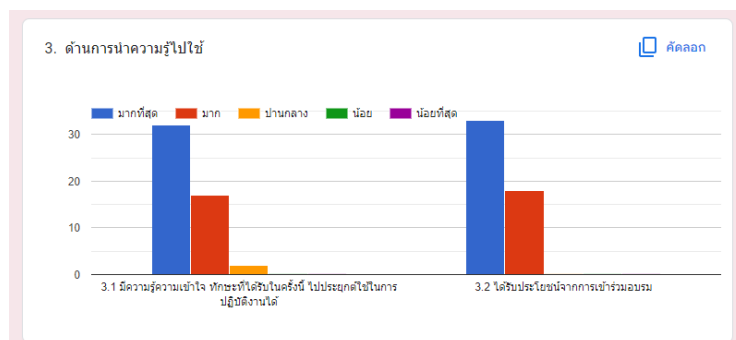
2. ด้านโสตทัศนูปกรณ์/ ห้องพัก/ สิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ความพร้อมของโสตทัศนูปกรณ์	16	19	15	1	
2.2 ความพร้อมของห้องพัก	21	22	7	1	
2.3 ความพร้อมของสถานที่จัดกิจกรรม	14	14	20	3	
2.4 อาหารและเครื่องดื่ม	25	18	7	1	
2.5 การบริการ/อำนวยความสะดวกต่าง ๆ	27	22	1	1	



3. ด้านการนำความรู้ไปใช้

ข้อ	ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่ได้รับในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	32	17	2		
3.2 ได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมอบรม	33	18			



4. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

- เป็นกิจกรรมที่ดีค่ะ
- สถานที่ในการทำกิจกรรมมีพื้นที่จำกัด แต่ภาพรวมด้านอื่นๆดีมากค่ะ
- สถานที่การจัดอบรมควรพื้นที่มากกว่านี้เพื่อให้เหมาะสมกับการทำกิจกรรม
- การอบรมครั้งนี้ มีประโยชน์มากค่ะทำให้ได้รับความรู้ ความสนุกสนานจากท่านวิทยากร และทำให้รู้จักน้องๆ หลายคนใน รร. เพิ่มขึ้น เพราะบางคนไม่รู้จักเลยคะ
- วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ อยากให้เพิ่มระยะเวลาในการจัดกิจกรรม
- เวลาในการเดินทางมากเกินไป
- เป็นโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างครูเก่าและครูที่ใหม่ แต่หากครูทุกคนเข้าร่วมและมีระยะเวลาในการร่วมกิจกรรมมากขึ้น องค์กรแก๊งค์ร้อวิทยาน่าจะขับเคลื่อนและพัฒนาได้เป็นอย่างดี
- สถานที่จัดกิจกรรมแคบ กิจกรรมหากเพิ่มเติมกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยแก่ผู้เข้าอบรม จะทำให้ ทุกคนได้มีโอกาสรู้จักกันมากยิ่งขึ้นค่ะ
- เป็นกิจกรรมที่ได้ทั้งความรู้ ความสนุก คณะวิทยากรสุดยอดมากค่ะ
- ควรมีการจัดอบรมลักษณะนี้ทุกปีเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพและแง่คิดการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร
- ควรมีการจัดอบรมการออกแบบบูรณาการเรียนรูระหว่างกลุ่มสาระ ในรูปแบบ Active Learning (เชิงปฏิบัติการ) เพื่อให้เกิดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพบูรณาเนื้อหา/กิจกรรมและเกิดผลดีต่อผู้เรียน ในลำดับต่อไป
- ใช้เวลาในการเดินทางมากเกินไป
- เห็นควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น
- ควรมีกิจกรรมแบบนี้ในโรงเรียนต่อไป

ภาพกิจกรรม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

วันที่ 4-5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

ณ พระสนาแลนด์แอนด์รีสอร์ท อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบูรณ์



นายบุญญฤทธิ์ สมบัติหลาย วิทยากร
 อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา



นายบุญฤทธิ์ สมบัติหลาย และคณะ
วิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา



บรรยายพิเศษโดย นายประทีปแสง พลรักษา
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ



นายถวิล มন্ত্রী
ผู้อำนวยการโรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



กิจกรรมระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา



คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนแก่งศรีวิทยา เข้าร่วม
อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา