



# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



โรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม  
กระทรวงศึกษาธิการ

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จากการบริหารบุคคลและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สามารถนำเสนอข้อมูลได้ดังนี้

- ๑) ข้อมูลสถิติด้านบุคลากรของโรงเรียน
- ๒) ข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม
- ๓) สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากร

### ๑. ข้อมูลสถิติด้านบุคลากรของโรงเรียน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม มีจำนวนบุคลากร จำนวน ๓๔ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ๒ คน ครูผู้สอน ๒๘ คน พนักงานราชการ ๒ ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ ๑ คน ครูธุรการ ๑ คน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ๙ คน นักการภารโรง ๒ คน โดยเมื่อพิจารณาครูผู้สอนสามารถจำแนกรายละเอียดตามประเภทต่าง ๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้

#### ๑.๑ การสอนตรงตามวิชาเอก

เนื่องจากโรงเรียนมีการวิเคราะห์ขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้ตรงตามสายงานที่โรงเรียนต้องการ การสอนตรงตามวิชาเอกจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงขีดความสามารถของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ ๑ ต่อไปนี้

**ตารางที่ ๑** แสดงร้อยละของจำนวนครูที่สอนตรงตามวิชาเอก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๖)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูที่สอนตรงวิชาเอก	คิดเป็นร้อยละ
ภาษาไทย	๓	๓	๑๐๐.๐
คณิตศาสตร์	๔	๔	๑๐๐.๐
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๗	๗	๑๐๐.๐
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๓	๗๕.๐
ภาษาต่างประเทศ	๔	๔	๑๐๐.๐
ศิลปะ	๒	๒	๑๐๐.๐
สุขศึกษาและพลศึกษา	๓	๓	๑๐๐.๐
การงานอาชีพ	๑	๑	๑๐๐.๐
รวม	๒๘	๒๘	๙๖.๘๘

จากตารางที่ ๑ พบว่า จำนวนครูที่สอนตรงวิชาเอกใน ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๗ คน จากจำนวนครูทั้งหมด ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๘

#### ๑.๒ วุฒิการศึกษาของบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม มีความรู้ความสามารถโดยการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ ๒ ดังนี้

**ตารางที่ ๒** แสดงร้อยละวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๖)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ปริญญาเอก	๑	๒.๙
ปริญญาโท	๑๑	๓๒.๔
ปริญญาตรี	๒๒	๖๔.๗
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๒ พบว่าผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ มี ๒๒ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗ รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔ และระดับปริญญาเอก ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙ ตามลำดับ

### ๑.๓ วิชยฐานะของบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม มีการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๓ ดังนี้

**ตารางที่ ๓** แสดงร้อยละของวิทยฐานะของผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิ.ย.๒๕๖๖)

วิทยฐานะ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชำนาญการพิเศษ	๔	๑๑.๗
ชำนาญการ	๑๐	๒๙.๔
ไม่มีวิทยฐานะ	๒๐	๕๘.๙
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๓ พบว่าผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไม่มีวิทยฐานะมากที่สุด คือ มีจำนวน ๒๐ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙ รองลงมา คือ ชำนาญการ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗

### ๒. ข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม

โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคมได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ในสถานที่จริงและผ่านระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในตารางที่ ๔ ต่อไปนี้

**ตารางที่ ๔** แสดงร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๒	๒	๑๐๐.๐
ข้าราชการครู	๒๘	๒๘	๑๐๐.๐
พนักงานราชการ	๒	๒	๑๐๐.๐
อื่น ๆ	๒	๒	๑๐๐.๐
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๑๐๐.๐</b>

จากตารางที่ ๔ พบว่า บุคลากรโรงเรียนบ้านฝั้ววิทยาคมเข้ารับการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม  
สัมมนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐

### ๓. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากร

#### โครงการ พัฒนาบุคลากร

##### สนองกลยุทธ์โรงเรียน ข้อที่ ๑

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความก้าวหน้าทาง  
วิชาชีพที่สูงขึ้น

##### สนองกลยุทธ์ สพม. ข้อที่ ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริม พัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานอย่าง  
มีประสิทธิภาพ มีความสุขในการดำเนินชีวิต

##### สนองนโยบาย สพฐ. ข้อที่ ๓

นโยบายที่ ๓ ด้านคุณภาพ

##### สนอง สมศ. มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานของผู้ประกอบ  
วิชาชีพครูไว้ ๓ มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ  
มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องพัฒนา  
ตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ  
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา  
วิชาชีพ ซึ่งครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียน  
ให้มีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ถ้าหากบุคลากรไม่มีคุณภาพ ก็จะส่งผลไปยังคุณภาพของ  
ผู้เรียนด้วย ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ คือการเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานจาก  
สถานศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ทางโรงเรียนบ้านฝั้ววิทยาคมจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ด้วยเล็งเห็น  
ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้  
เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและโลกทัศน์ในแบบต่าง ๆ และนำความรู้มา  
ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

#### ๒. วัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดความสำเร็จ

##### ๒.๑ จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

##### ๒.๒ จุดประสงค์เฉพาะ

๒.๒.๑ เพื่อสำรวจจำนวนบุคลากรโรงเรียนบ้านฝั้ววิทยาคมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร

### ๓. เป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

#### ๓.๑ ด้านปริมาณ

- ๓.๑.๑ บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๕.๐ ของบุคลากรทั้งหมด
- ๓.๑.๒ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมเท่ากับ ๓.๕๐ ขึ้นไป

#### ๓.๒ ด้านคุณภาพ

- ๓.๒.๑ บุคลากรให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรในระดับดีเยี่ยม
- ๓.๒.๒ บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ๔. วิธีดำเนินการ

การดำเนินงาน  ดำเนินการเสร็จแล้ว  กำลังดำเนินการ  ไม่ได้ดำเนินการ

#### ๑.ขั้นการวางแผน (P)

ประชุมคณะกรรมการกลุ่มบริหารบุคคลเพื่อวางแผนการดำเนินงาน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

#### ๒.ขั้นดำเนินการ (D)

- ๒.๑ บันทึกเสนออนุมัติดำเนินโครงการ
- ๒.๒ ดำเนินงานตามภาระงานที่มอบหมาย ดังนี้
  - ๒.๒.๑ สำรวจสถานที่ที่จะเดินทางไปศึกษาดูงาน
  - ๒.๒.๒ จัดทำกำหนดการศึกษาดูงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๕ เมษายน ๒๕๖๖
  - ๒.๒.๓ เดินทางไปศึกษาดูงานตามกำหนดการ
  - ๒.๒.๔ สำรวจความพึงพอใจ

#### ๓.ขั้นสรุปและรายงานผล (C)

สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

#### ๔.ขั้นประเมินผลและนำไปใช้ (A)

- ๔.๑ ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินงาน
- ๔.๒ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำโครงการไปใช้ในปีต่อไป

### ๕. การประเมินกิจกรรม/โครงการ

ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ได้ดำเนินการดังนี้

#### ๕.๑ เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

- ๕.๑.๑ รายงานการเดินทางไปราชการ
- ๕.๑.๒ แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกประเภทของบุคลากร

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑๕ ข้อคำถาม ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน จำนวน ๕ ข้อ ด้านวิทยากร จำนวน ๕ ข้อ และด้าน ความรู้ความเข้าใจ จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

### ๕.๒ กลุ่มเป้าหมาย

ในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร มีกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม จำนวน ๒๑ คน

### ๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### ๕.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน ใช้สถิติร้อยละและนำเสนอใน ตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง

#### ๕.๓.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจาก กลุ่มเป้าหมาย มีสูตรดังนี้

๑. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

๒. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

๓. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

**๕.๔ เกณฑ์การแปลความหมาย**

๕.๔.๑ การแปลความหมายข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๕๔, หน้า ๑๒๑)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	มีระดับ น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	มีระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	มีระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	มีระดับ มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	มีระดับ มากที่สุด

**๖. ผลการดำเนินการ**

**๖.๑ ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์/ตามเป้าหมายของกิจกรรม**

**๖.๑.๑ ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ**

**ตารางที่ ๑** แสดงผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ลำดับที่	วัตถุประสงค์กิจกรรม	สภาพความสำเร็จ		ผลการดำเนินงาน
		บรรลุ	ไม่บรรลุ	
๑	เพื่อสำรวจจำนวนบุคลากรโรงเรียนบ้านฝั้ว-วิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	✓		๑. มีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐
๒	เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนบ้านฝั้ววิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร	✓		๒. บุคลากรโรงเรียนบ้านฝั้ววิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ทั้ง ๒ ข้อ

**๖.๑.๒ ผลการดำเนินการตามเป้าหมายของโครงการ**

**ตารางที่ ๒** แสดงผลการดำเนินการตามเป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

ลำดับที่	เป้าหมาย	สภาพความสำเร็จ		ผลการดำเนินงาน
		บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ด้านปริมาณ	๑. บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรร้อยละ ๘๕.๐ ของบุคลากรทั้งหมด	✓		๑. บุคลากรโรงเรียนบ้านฝั้ววิทยาลัย เข้าร่วมการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ลำดับที่	เป้าหมาย	สภาพความสำเร็จ		ผลการดำเนินงาน
		บรรลุ	ไม่บรรลุ	
	๒. บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรโดยรวม เท่ากับ ๓.๕๐ ขึ้นไป	✓		๒. บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมเท่ากับ ๓.๙๓ ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.66$ )
ด้าน คุณภาพ	๑. บุคลากรให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรในระดับดีเยี่ยม	✓		๑. บุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม ให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการในระดับดีเยี่ยม
	๒. บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก	✓		๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผลการดำเนินการตามเป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ด้านปริมาณบรรลุตามเป้าหมายของกิจกรรมทั้ง ๒ ข้อ และผลการดำเนินการตามเป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ด้านคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของกิจกรรมทั้ง ๒ ข้อ

#### ๖.๒ ผลการสำรวจจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร

จากการสำรวจจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร สามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ ๓ -๔ ดังนี้ ตารางที่ ๓ แสดงผลการสำรวจจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๙	๔๒.๙
หญิง	๑๒	๕๑.๑
รวม	๒๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินเป็นเพศชาย จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑

ตารางที่ ๔ แสดงผลการสำรวจจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากร

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	๒	๙.๕
ครู	๑๖	๗๖.๒
อื่น ๆ	๓	๑๔.๓
รวม	๒๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า บุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคมเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๑ คน ประกอบด้วยครู จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒ รองลงมาคืออื่นๆ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓ และผู้บริหาร ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕ ตามลำดับ



**๖.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคมที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร**

จากการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ผู้รับผิดชอบโครงการได้ทำการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถนำเสนอผลการประเมินได้ดังต่อไปนี้

**๖.๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน**

จากการตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประเภทของบุคลากร สามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ ๕ ดังนี้

**ตารางที่ ๕** แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการครู	๑๘	๘๕.๗
อื่น ๆ (พนักงานราชการ ครูพี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ธุรการ)	๓	๑๔.๓
<b>รวม</b>	<b>๒๑</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินเป็นข้าราชการครูมากที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗ รองลงมาเป็นอื่น ๆ (พนักงานราชการ ครูพี่เลี้ยง และเจ้าหน้าที่ธุรการ) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓ ตามลำดับ

**๖.๓.๒ ความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร**

จากการตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร สามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ ๖ ดังนี้

**ตารางที่ ๖** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร

จำแนกตามประเภทของบุคลากร

รายการ	ข้าราชการครู		อื่น ๆ		โดยรวม		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<b>๑. ด้านกระบวนการทำงาน</b>							
๑.๑ สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๓.๘๐	๐.๖๐	๓.๘๐	๐.๖๗	๓.๘๐	๐.๖๔	มาก
๑.๒ อาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม	๔.๐๔	๐.๕๘	๓.๙๘	๐.๖๐	๔.๐๑	๐.๕๙	มาก
๑.๓ ระยะเวลาของการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	๓.๘๒	๐.๕๑	๓.๗๓	๐.๘๐	๓.๗๘	๐.๖๖	มาก
๑.๔ ความพร้อมของวัสดุทัศนูปกรณ์	๓.๖๕	๐.๗๐	๓.๔๕	๐.๘๓	๓.๕๕	๐.๗๗	มาก
๑.๕ การติดต่อประสานงานกับทางหน่วยงาน	๓.๙๕	๐.๖๘	๓.๙๙	๐.๘๑	๓.๙๗	๐.๗๕	มาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านกระบวนการทำงาน</b>	<b>๓.๘๕</b>	<b>๐.๖๑</b>	<b>๓.๗๙</b>	<b>๐.๗๔</b>	<b>๓.๘๒</b>	<b>๐.๖๘</b>	<b>มาก</b>
<b>๒. ด้านวิทยากร</b>							
๒.๑ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๑๐	๐.๖๐	๔.๐๐	๐.๔๑	๔.๐๕	๐.๕๑	มาก
๒.๒ ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๓.๘๕	๐.๕๕	๔.๒๐	๐.๔๕	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก
๒.๓ การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๓.๙๑	๐.๗๑	๓.๙๐	๐.๖๘	๓.๙๑	๐.๗๐	มาก
๒.๔ การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน	๔.๐๑	๐.๗๒	๔.๒๒	๐.๘๑	๔.๑๒	๐.๗๗	มาก
๒.๕ ใช้เวลาเหมาะสมมาก/น้อย เพียงใด	๔.๐๕	๐.๗๑	๓.๗๓	๐.๗๖	๓.๘๙	๐.๗๔	มาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านวิทยากร</b>	<b>๓.๙๗</b>	<b>๐.๖๖</b>	<b>๔.๐๑</b>	<b>๐.๖๒</b>	<b>๓.๙๙</b>	<b>๐.๖๔</b>	<b>มาก</b>

๓. ด้านความรู้ความเข้าใจ							
๓.๑ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔.๒๒	๐.๕๘	๔.๔๕	๐.๔๔	๔.๓๔	๐.๕๑	มาก
๓.๒ สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่ผู้อื่นได้	๓.๗๔	๐.๖๙	๓.๔๕	๐.๘๑	๓.๖๐	๐.๗๕	มาก
๓.๓ สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	๔.๑๕	๐.๖๕	๔.๖๙	๐.๓๘	๔.๔๒	๐.๕๒	มาก
๓.๔ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาก่อนการดำเนินโครงการ	๓.๖๓	๐.๗๕	๓.๔๑	๐.๗๘	๓.๕๒	๐.๗๗	มาก
๓.๕ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลังการดำเนินโครงการ	๓.๘๔	๐.๖๕	๔.๑๙	๐.๗๙	๔.๐๒	๐.๗๒	มาก
รวมเฉลี่ยด้านความรู้ความเข้าใจ	๓.๙๒	๐.๖๖	๔.๐๔	๐.๖๔	๓.๙๘	๐.๖๕	มาก
รวมเฉลี่ย	๓.๙๑	๐.๖๕	๓.๙๕	๐.๖๗	๓.๙๓	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๖ พบว่า บุคลากรโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.66$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวิทยากร ( $\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.64$ ) รองลงมาคือด้านความรู้ความเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.65$ ) และด้านกระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.68$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทของบุคลากรที่ต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.65$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวิทยากร ( $\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.66$ ) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.60$ ) ใช้เวลาเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.71$ ) และการตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน ( $\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.72$ ) ตามลำดับ รองลงมาคือด้านความรู้ความเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.66$ ) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.58$ ) สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.65$ ) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลัง การศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.65$ ) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านกระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.61$ ) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม ( $\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.58$ ) การติดต่อประสานงานกับทางหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.68$ ) และระยะเวลาของการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.51$ ) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอื่น ๆ (พนักงานราชการ ครูพี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ธุรการ) มีความพึงพอใจต่อการ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.67$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรู้ความเข้าใจ ( $\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.64$ ) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับ สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.38$ ) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.44$ ) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลังการศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.79$ ) ตามลำดับ รองลงมาคือด้านวิทยากร ( $\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.62$ ) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับการตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน ( $\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.81$ ) ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา ( $\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.45$ ) และการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.41$ ) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านกระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.74$ ) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด

เกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับทางหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.81) อาหารกลางวัน อาหารว่างและ เครื่องดื่ม ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.60) และสถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

## ๗. สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

### ๗.๑ สรุปผลการประเมิน

#### ๗.๑.๑ ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์/ตามเป้าหมายของโครงการ

๗.๑.๑.๑ ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวน ๒ ข้อ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม จำนวน ๒ ข้อ ไม่บรรลุจำนวน.....-... ข้อ

๗.๑.๑.๒ ผลการดำเนินการตามเป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ด้านปริมาณจำนวน ๒ ข้อ บรรลุตามเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๒ ข้อ ไม่บรรลุเป้าหมายจำนวน.....-...ข้อ

๗.๑.๑.๓ ผลการดำเนินการตามเป้าหมาย/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ด้านคุณภาพ จำนวน ๒ ข้อ บรรลุตามเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๒ ข้อ ไม่บรรลุเป้าหมายจำนวน.....-...ข้อ

#### ๗.๑.๒ ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรโรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวิทยากร ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือด้านความรู้ความเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.65) และด้านกระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

### ๗.๒ จุดเด่นของโครงการ

การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

### ๗.๓ จุดที่ควรพัฒนา

๗.๓.๑ ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาดูงาน เนื่องจากระยะทางของสถานที่ที่ไปศึกษาดูงานค่อนข้างอยู่ไกล

๗.๓.๒ การควบคุมระยะเวลาในการอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการอบรม

### ๗.๔ ข้อเสนอแนะ

๗.๔.๑ นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

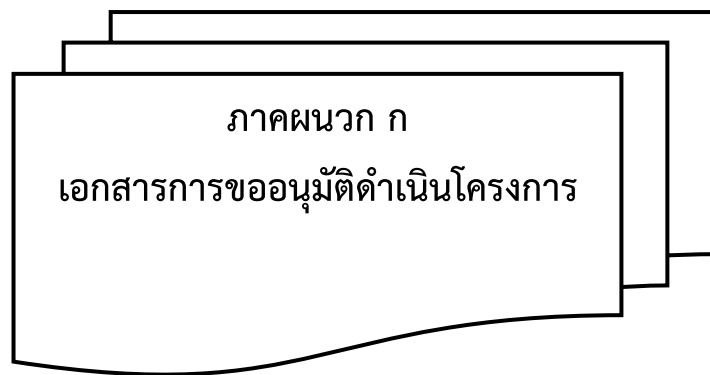
๗.๔.๒ อยากให้มีการจัดอบรมอีกในปีต่อไป

๗.๔.๓ ควรมีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในหัวข้ออื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

### ๗.๕ สรุปค่าใช้จ่าย

งบประมาณที่อนุมัติตามโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑๓๔,๐๔๐ บาท ใช้ไป ๑๐๕,๒๔๐ บาท คงเหลือ ๒๘,๘๐๐ บาท

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เอกสารการขออนุมัติดำเนินโครงการ



โรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม
เลขที่รับ: 205
รับ: 16 เม.ย. 2566
เวลา: .....

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม ตำบลบ้านฝั่ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม  
ที่ .....205/2566 วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2566

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม

ด้วยกลุ่มบริหารบุคคล จะดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร โดยนำคณะครูจำนวน 21 คน เดินทางไปศึกษา  
ดูงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตำบลท่าจี้ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 20-25  
เมษายน 2566 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าจึงขออนุมัติดำเนินการโครงการดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(นางวันทนา โพธิ์แก้ว)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม

ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ

- เห็นชอบอนุมัติงบประมาณ

ลงชื่อ

(นางณัฐภรณ์ ชาดดา)

หัวหน้าบริหารงบประมาณ

ความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียน

- เพื่อโปรดพิจารณา

- เห็นชอบอนุมัติ

ลงชื่อ

(นายสุทธิชัย นาคะอินทร์)

ครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน

- อนุมัติ

ลงชื่อ

(นายภาณุมาศ สุวรรณมาใจ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม

ชื่อโครงการ/กิจกรรม โครงการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะโครงการ/กิจกรรม ( ) กิจกรรมใหม่  
( ✓ ) กิจกรรมต่อเนื่อง

สนองกลยุทธ์โรงเรียน ข้อที่ ๑

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

สนองกลยุทธ์ สพม. ข้อที่ ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริม พัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการดำเนินชีวิต

สนองนโยบาย สพฐ. ข้อที่ ๓

นโยบายที่ ๓ ด้านคุณภาพ

สนอง สมศ. มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ

๒.๔ พัฒนาคูครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ระยะเวลาดำเนินงาน ๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ๑. นางวันทนา โพธิ์แก้ว

๒. นางสาวสาวิตรี สาร

๓. นางสาวอภิญญา นนทะวงษา

๔. นางสาวสุรารักษ์ สีหาบุตรโต

๕. นางสาวสาลินี ทาวี

---

## ๑. หลักการและเหตุผล

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ ๓ มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ถ้าหากบุคลากรไม่มีคุณภาพ ก็จะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนด้วย ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ คือการเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ทางโรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคมจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองของบุคลากรตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและโลกทัศน์ในแบบต่าง ๆ และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สูงขึ้น

### ๒.๒ จุดประสงค์เฉพาะ

๒.๒.๑ เพื่อสำรวจจำนวนบุคลากรโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ เชิงปริมาณ

งาน / กิจกรรม	เชิงปริมาณ
โครงการพัฒนาบุคลากร	๑. บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๕.๐ ของบุคลากรทั้งหมด ๒. บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาบุคลากร โดยรวมเท่ากับ ๓.๕๐ ขึ้นไป

### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

งาน / กิจกรรม	เชิงคุณภาพ
โครงการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

## ๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีชั่วโมงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (อย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมง/ปี)

๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น

๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

๔.๔ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๖ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๕๐ ขึ้นไป)



๕. แผนการปฏิบัติงาน / กิจกรรม

ที่	งาน / กิจกรรม	วิธีการ / สถานที่	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	จำนวนเงิน
๑	โครงการพัฒนาบุคลากร	<p><b>๑.ขั้นการวางแผน (P)</b> ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลเพื่อวางแผนการดำเนินงาน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p><b>๒.ขั้นดำเนินการ (D)</b> ๒.๑ บันทึกเสนออนุมัติดำเนินโครงการ ๒.๒ ดำเนินงานตามภาระงานที่มอบหมาย ดังนี้ ๒.๒.๑ สำรวจสถานที่ที่จะเดินทางไปศึกษาดูงาน ๒.๒.๒ จัดทำกำหนดการศึกษาดูงาน ๒.๒.๓ เดินทางไปศึกษาดูงานตามกำหนดการ ๒.๒.๔ สำรวจความพึงพอใจ</p> <p><b>๓.ขั้นสรุปและรายงานผล (C)</b> สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ</p> <p><b>๔.ขั้นประเมินผลและนำไปใช้ (A)</b> ๔.๑ ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินงาน ๔.๒ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำกิจกรรมไปใช้ในปีต่อไป</p>	๑ เม.ย. ๒๕๖๖- ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗	๑. นางวันทนา โพธิ์แก้ว ๒. น.ส. สาวิตรี สาร ๓. น.ส. อภิญญา นนทะวงษา ๔. น.ส. สุรารักษ์ สีหาบุตร ๕. น.ส. สาลินี ทาวี	๑๓๔,๐๔๐

๖. งบประมาณและทรัพยากร

ที่	คำชี้แจง/รายการ การใช้ งบประมาณและทรัพยากร	จำแนกตามหมวดรายจ่าย			รวม
		อุดหนุน	กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน	อื่นๆ	
๑	โครงการพัฒนาบุคลากร	๑๓๔,๐๔๐	-	-	๑๓๔,๐๔๐
	รวม	๑๓๔,๐๔๐	-	-	๑๓๔,๐๔๐

๗. หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ โรงเรียนบ้านฝั่งวิทยาคม

๗.๒ หน่วยงานอื่นๆ

๘. ระดับความสำเร็จ / การติดตามและประเมินผล


งาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือวัดและ ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
โครงการ พัฒนา บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีชั่วโมงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	สำรวจจำนวนชั่วโมงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	แบบบันทึกชั่วโมงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	นางวันทนา โพธิ์แก้ว น.ส.สาวิตรี สาร น.ส. อภิญญา นนทะวงษา น.ส. สุรารักษ์ สีหาบุตร น.ส. สาลินี ทาวี
	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น	สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น	บันทึกข้อความขอรับการประเมิน	
	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๖ อยู่ในระดับมาก	ประเมินความพึงพอใจ	แบบประเมินความพึงพอใจ	

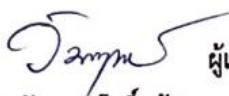
### ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สามารถพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

### ๑๐. ตารางการจัดซื้อ

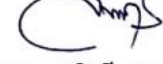
ที่	รายการวัสดุ/อุปกรณ์	หน่วย	ราคา/หน่วย	รวม
๑	โครงการพัฒนาบุคลากร			
	-ค่าจ้างเหมารถ	-	-	๓๕,๐๐๐
	-ค่าเบี้ยเลี้ยง	-	-	๓๐,๒๔๐
	-ค่าที่พัก	-	-	๒๘,๘๐๐
	-ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ไป-กลับ	-	-	๔๐,๐๐๐
	รวมทั้งสิ้น			๑๓๔,๐๔๐

ลงชื่อ  งานแผนงาน  
(นางสาวธีระนันต์ โมธรรม)  
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ  
(นางวันทนา โพธิ์แก้ว)  
ตำแหน่งครูโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม

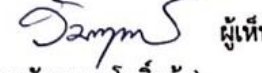
เห็นควรอนุมัติ

เห็นควรไม่อนุมัติ

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นางสาวสาวิตรี สาธร)  
หัวหน้ากลุ่มบริหารบุคคล


เห็นควรอนุมัติ

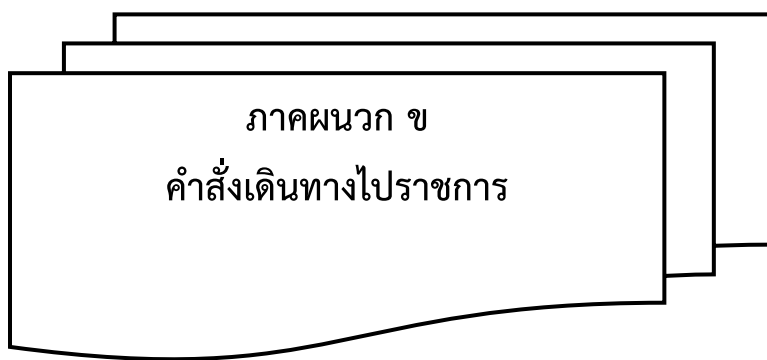
เห็นควรไม่อนุมัติ

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นางวันทนา โพธิ์แก้ว)  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ  
(นายภานุมาศ สุวรรณมาใจ)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม



ภาคผนวก ข  
คำสั่งเดินทางไปราชการ



คำสั่งโรงเรียนบ้านฝั่งพิทยาคม  
ที่ ๘๓ / ๒๕๖๖  
เรื่อง ให้ข้าราชการเดินทางไปราชการ

อาศัยอำนาจตามคำสั่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ๑๒๑๖ / ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๙ เรื่อง การมอบอำนาจการอนุมัติการไปราชการในราชอาณาจักรของข้าราชการครู ลูกจ้างทุกตำแหน่งและพนักงานราชการในสถานศึกษา จึงสั่งให้

๑. นายคุณศักดิ์ บุตรสีผา	ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการโรงเรียน
๒. นายสุทธิชัย นาคะอินทร์	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ
๓. นางวันทนา โพธิ์แก้ว	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการพิเศษ
๔. นางปิยวรรณ บุญรักษ์	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการพิเศษ
๕. นายธงไชย บุญยะศรี	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ
๖. นางจงจิต การสอน	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ
๗. นายชินท์ณภัทร ฮาดดา	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ
๘. นางณัฐภรณ์ ฮาดดา	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ
๙. นางสาวธีระนันต์ โมธรรม	ตำแหน่ง	ครู
๑๐. นายรัฐพล แพงปล้อง	ตำแหน่ง	ครู
๑๑. นางสาวพิมพ์ิกา สิมสินธุ์	ตำแหน่ง	ครู
๑๒. นางสุดารัตน์ ท้ามาน	ตำแหน่ง	ครู
๑๓. นายกรทอง อุดทน	ตำแหน่ง	ครู
๑๔. นางสาววันวิสาข์ เทพกรรม์	ตำแหน่ง	ครู
๑๕. นายมนัสชัย วีระพล	ตำแหน่ง	ครู
๑๖. นายภาณุพงษ์ สุทธสิงห์	ตำแหน่ง	ครู
๑๗. นางสาวกาญจนา ปีกกระโต	ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย
๑๘. นายชัยนิวัฒน์ แพนอินทร์	ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย
๑๙. นางสาวอภิญญา นนทะวงษา	ตำแหน่ง	พนักงานราชการ
๒๐. นางสาวสุรารักษ์ สีหาบุตรโต	ตำแหน่ง	พี่เลี้ยงเด็กพิการ
๒๑. นางสาวสาลินี ทาวี	ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ธุรการ

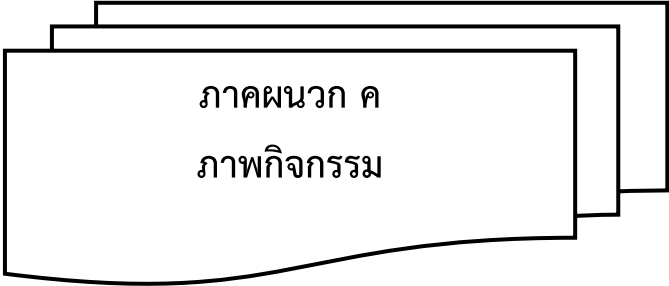
เดินทางไปราชการ เพื่อศึกษาตงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมใหญ่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตำบลท่าจี้ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความเอาใจใส่ เสียสละอย่างแท้จริง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและรายงานผลให้ทราบ

วันที่ ๑๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายภาณุมาศ สุวรรณใจ)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่งโพธิ์ขาม



ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากร ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช วันที่ ๒๐-๒๕ เมษายน ๒๕๖๖



