

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายและจุดเน้น สพฐ.	ข้อที่ ๕
ประกันคุณภาพสถานศึกษา	มาตรฐานที่ ๒
กลยุทธ์ระดับองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑, ๓ และ ๔
พันธกิจ	ข้อที่ ๑, ๓ และ ๔
เป้าประสงค์	ข้อที่ ๑, ๒ และ ๓
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคคล
ประเภทโครงการ	เป็นโครงการต่อเนื่อง

ที่มาและความสำคัญของโครงการ

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล รวมทั้งธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน จนถึงทำให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับการพัฒนา ส่งเสริม ให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้อำนาจ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม รวมทั้ง การเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อยกระดับศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตและค่าความสุขของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเสริมสร้างความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคคล จึงจัดทำโครงการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถ วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง ผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

๔. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ (Outputs)

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒. ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น ร้อยละ ๘๐

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายเชิงคุณภาพ (Outcome)

๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในระดับมาก

ที่สุด

ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้าใจและขวัญกำลังใจ

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

- เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

- ได้รับงบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๐ บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ

- ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงานตามระยะเวลา

- ก่อนกำหนด
- ตรงตามเวลาที่กำหนด
- ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพราะ.....

ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม

- กรณีที่มีการนัดหมายประชุมวาระพิเศษ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจติดภารกิจ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้

แนวทางแก้ไขปัญหา

- จัดทำรายงานการประชุมทุกครั้ง และมอบหมายหัวหน้ากลุ่มสาระ กำกับ ติดตามและชี้แจงรายละเอียดกับครูในกลุ่มสาระ

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

-

ภาพประกอบการจัดกิจกรรม

๑. การประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา





๒. ภาพการแสดงความคิดเห็น



ภาพแสดงความคิดเห็นกับครูย้าย



แสดงความคิดเห็นกับครูที่ได้รับรางวัล

แสดงความคิดเห็นต้อนรับสมาชิกใหม่

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

- เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

- ได้รับงบประมาณ ๓๕๐,๐๐๐ บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๙๑,๓๓๑ บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ

- ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงานตามระยะเวลา

- ก่อนกำหนด
- ตรงตามเวลาที่กำหนด
- ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพราะ.....

ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม

- การจัดกิจกรรมการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูทุกท่านควรมีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสาขาวิชาของตนกับสาขาวิชาอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

แนวทางแก้ไขปัญหา

- บูรณาการกลุ่มสาระ (สาขาวิชาละ ๑ คน ต่อกลุ่ม)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

- ในการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการอบรมเนื้อหาที่หลากหลายแตกต่างกัน และให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ภาพประกอบการจัดกิจกรรม

การจัดอบรมพัฒนาครู “HWP ยุคดิจิทัล ฉลาด เท่าทัน สร้างสรรค์การจัดการเรียนรู้”



ภาพประกอบการจัดกิจกรรม (เพิ่มเติม)



กิจกรรมที่ ๓ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและวิทยฐานะ

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

- เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

- ได้รับงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๓๔,๘๕๖ บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ

- ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ – ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงานตามระยะเวลา

- ก่อนกำหนด
- ตรงตามเวลาที่กำหนด
- ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพราะ.....

ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม

- การประสานคณะกรรมการภายนอกให้ได้อีกวัน และช่วงเวลาในการประเมินตามที่สถานศึกษา กำหนด

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ประสาน ติดต่อกomiteกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ เดือน

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

-

ภาพประกอบการจัดกิจกรรม

การประเมินครูผู้ช่วย



ภาพประกอบการจัดกิจกรรม (เพิ่มเติม)

การประเมินครูผู้ช่วย



การประเมินผลการปฏิบัติงาน (วPA)



ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ประเภท	จำนวน (คน)
ผู้บริหาร	๕
ครู	๑๑๒
พนักงานราชการ	๒
ครูอัตราจ้าง	๙
ลูกจ้างประจำ	๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๒
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓
รวม	๑๔๔

จำนวนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามกลุ่มสาระและภาระงานสอน

สาขาวิชา	จำนวน ครูผู้สอน (คน)	จำนวนคาบ รวมตาม ตารางสอน	ภาระงานสอนเฉลี่ยของครู ๑ คน ในแต่ละสาขาวิชา (คาบ/สัปดาห์)
๑. ผู้บริหาร	๕	๔๕	๑๐
๒. ภาษาไทย	๑๓	๒๑๕	๑๗
๓. คณิตศาสตร์	๑๙	๓๓๘	๑๘
๔. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๔	๔๒๗	๒๒
๕. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลุ่มงานคอมพิวเตอร์	๙	๑๗๐	๑๙
๖. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๔	๒๘๔	๒๐
๗. สุขศึกษาและพลศึกษา	๘	๑๔๔	๑๘
๘. ศิลปะ	๘	๑๖๒	๒๐
๙. การงานอาชีพ	๖	๑๑๕	๒๐
๑๐. ภาษาอังกฤษ	๑๙	๓๕๙	๑๙
๑๑. ภาษาจีน	๓	๔๘	๑๖
๑๒. ภาษาญี่ปุ่น	๒	๓๒	๑๖
๑๓. แนนว	๓	๗๙	๒๖
รวม	๑๓๓	๒๔๑๘	๒๐

เกียรติยศโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๑. นายสมศักดิ์ สุมน	ข้าราชการพลเรือนดีเด่น	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
	เพชรเสมา ประเภทบริหารสถานศึกษา ดีเด่น	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
	ปทุมคุณากร	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

เกียรติประวัติ/รางวัล ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

รายนาม	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๑. นางสาวชिरาพร เทพประกรรณ์	ครูดีในดวงใจ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๒. นายกิตติพงษ์ พิมพ์เถื่อน ๓. นางสาวน้ำฝน ไชยแสง ๔. นางสาวลักษณรวิ ธรรมสวัสดิ์ ๕. นางสาวสิริพร ฤทธิเรือง ๖. นางสาววารภรณ์ เกตุขุนทด ๗. นางสาวอมรรัตน์ มะนุ ๘. นางสาวประอร จิตนอก ๙. นางสาวผ่องนภา อุไรรัตน์ ๑๐. นางสาวชिरาพร เทพประกรรณ์ ๑๑. นางสาวกมลชนก ขะมาตย์ ๑๒. นางสาวสิริยาภรณ์ พงษ์พิทักษ์ ๑๓. นางสาวสุรรัตน์ สิริวรรณ	เพชรเสมา ประเภทครูผู้สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๑๔. นางสาวปาณิสรา แหวนเงิน ๑๕. นางสาวสิริพร ฤทธิเรือง ๑๖. นางสาวโสธญา ยกเล็ก ๑๗. นางสาวสิริภัทร วันเอียด ๑๘. นางสาวจิตาภา หงษ์ทองคำ ๑๙. นางสาวไพลิน สุขมาก ๒๐. นางสาวกมลชนก ขะมาตย์ ๒๑. นางสาวชिरาพร เทพประกรรณ์ ๒๒. นางสาวชลธิชา เย็นใจ ๒๓. นางสาวจินตนาพร แสงโสม ๒๔. นางสาวธัญญรัตน์ สุขสมบูรณ์	“๑๐,๐๐๐ ครูชน คนคุณธรรม”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี

รายนาม	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๒๕. นายณัฐกฤษ ยอดแก้ว ๒๖. นางสาวยุพิน ผ่องสนาม ๒๗. นางสาวณัฐสุดา พูลศรี ๒๘. นางสาวพงศกร แก้วเจริญสุข ๒๙. นางสาวสุรเชษฐ์ รุจิชัย ๓๐. นางสาวอินธอร โคตรพงษ์ ๓๑. นางสาวชนัญชิตา จงวรกุล ๓๒. นางสาวอมรรัตน์ มชน	“๑๐,๐๐๐ ครูชน คนคุณธรรม”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๓๓. นางสาวชिरาพร เทพประกรณ์	ปทุมคุณากร	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปทุมธานี
๓๔. นายชัยยันต์ รุ่งแสง	รางวัลชนะเลิศการจัดการเรียนรู้ CODING รายวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การประยุกต์ความ ชั้นของเส้นตรงในชีวิตประจำวัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๓๕. นางผ่องนภา อุไรรัตน์	รองชนะเลิศ อันดับ ๑ การประกวดผลงาน นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา Innovation For Thai Education (IFTE)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปทุมธานี
๓๖. นางสาวอินธอร โคตรพงษ์	รองชนะเลิศ อันดับ ๒ การประกวดผลงาน นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา Innovation For Thai Education (IFTE)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปทุมธานี
๓๗. นางสาวพิทยสินี ศรีน้อย ๓๘. นางสาวทิมาพร แสงสุรกุล ๓๙. นายวัชรกร ศรีริน ๔๐. นางสาวอัครภา คำสิงห์นอก ๔๑. นางสาวจิตาภา หงส์ทองคำ ๔๒. นางสาวน้ำฝน ไชยแสง ๔๓. นางสาวชลธิชา เย็นใจ ๔๔. นางสิรภัทร วันเอียด ๔๕. นายชัยยันต์ รุ่งแสง ๔๖. นายศราวุฒิ ศรีนาราง	การประกวดผลงานนวัตกรรมการศึกษาเพื่อ พัฒนาการศึกษา Innovation For Thai Education (IFTE)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปทุมธานี
๔๗. นางสาวโสธญา ยกเล็ก	รางวัลนวัตกรรมที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (best practice) ผลงานดีเด่นด้าน coding “CODING Achievement Awards” ประเภทครูดีเด่น	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี

รายนาม	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๔๘. นางสาวน้ำฝน ไชยแสง	รางวัลระดับดีรางวัลนวัตกรรมที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (best practice) ผลงานดีเด่นด้าน coding “CODING Achievement Awards” ประเภทครูดีเด่น	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
๔๙. นางสาวกัญญาขยาวิรุ วังษ์ดวงแก้ว	แข่งขันกีฬาแห่งชาติ รอบคัดเลือก ตัวแทนภาคที่ ๑ "สมุทรปราการเกมส์" กีฬาเทเบิลเทนนิส	การกีฬาแห่งประเทศไทย
	กีฬานักเรียนซึ่งถ้วยผู้บัญชาการทหารอากาศ ประเภทกีฬาเทเบิลเทนนิส ยาวชน ชายเดี่ยว รุ่นอายุ ๑๘ ปี ประจำปี ๖๖	กองทัพอากาศ
	รางวัลชนะเลิศอันดับที่ ๑ และ รองรางวัลชนะเลิศอันดับที่ ๑ การแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษา จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๑ เทเบิลเทนนิส (ชายเดี่ยว) รุ่นอายุ ๑๘ ปี	การกีฬาแห่งประเทศไทย
	รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๒ การแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษา จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๑ เทเบิลเทนนิส (ชายเดี่ยว) รุ่นอายุ ๑๘ ปี	การกีฬาแห่งประเทศไทย

พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ระดับคุณภาพ : ยอดเยี่ยม

๑. แนวทางการพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการศึกษาข้อมูลจาก สารสนเทศ การนิเทศ ติดตามการประเมินผลการจัดการศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยระดมความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนชุมชน เพื่อวางแผนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียน มีการจัดหาทรัพยากร จัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษา มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประจำปี ให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียได้ทราบทั้งแบบทางเดียวและแบบสองทาง คือ ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ โดยการประชุมชี้แจง เช่น การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครอง นักเรียน การประชุมในระดับหัวหน้าระดับ และการประชุมประจำเดือน รวมทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่ออื่น ๆ เช่น วารสารของโรงเรียน facebook โรงเรียน LINE ของโรงเรียน และ website ของโรงเรียน เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาครูและบุคลากรนำไปสู่เป้าหมาย SMART teacher ซึ่งมีความหมายดังนี้

S Share and learn ร่วมแบ่งปันการเรียนรู้

M Modern Innovation ใช้นวัตกรรมทันสมัย

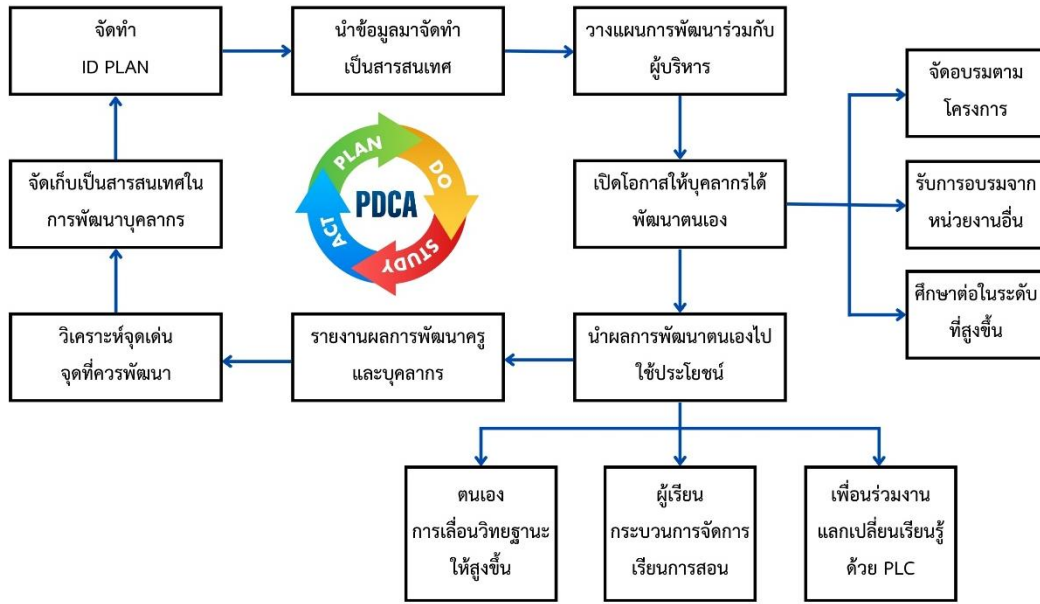
A Accessible เข้าถึงตรวจสอบได้

R Realistic ปฏิบัติจริงสมเหตุสมผล

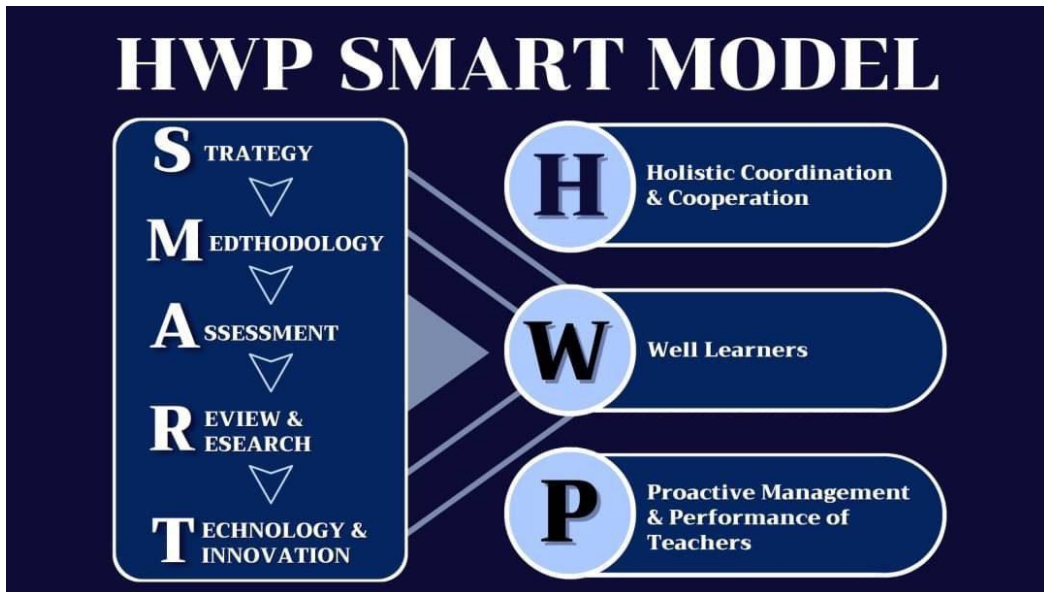
T Technology to be excellent ใช้เทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศ

นอกจากนี้โรงเรียนหอวัง ปทุมธานียังมีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความก้าวหน้าโดยนำข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan) หรือ ID Plan มาพิจารณาในการพัฒนาร่วมกับการใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ในการวางแผนการดำเนินงาน

แผนภาพที่ ๑ กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร



แผนภาพที่ ๒ HWP SMART MODEL ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗



HWP คือ อักษรย่อโรงเรียนและเป็นเป้าหมายที่ต้องการขับเคลื่อนให้ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

H : Holistic Coordination & Cooperation การปฏิบัติหน้าที่และการประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ

W : Well Learners โรงเรียนหวัง ปทุมธานีเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี

P : Proactive Management & Performance of Teachers โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการเชิงรุกและครุมีสมรรถนะ

SMART คือ กระบวนการที่สถานศึกษาใช้เป็นขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อไปยังเป้าหมาย ดังนี้

S : Strategy การวางแผนอย่างกลยุทธ์

M : Methodology การดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

A : Assessment การตรวจสอบและประเมินผลวิธีการปฏิบัติงาน

R : Review & Research ทบทวนข้อบกพร่องที่ได้รับจากการประเมิน (Assessment) และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

T : Technology & Innovation สร้างผลผลิตที่เป็นเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการดำเนินงาน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล

S : Strategy การวางแผนอย่างกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ดำเนินงานการเขียนกิจกรรมกลุ่มงานบุคคล โครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาปีการศึกษา ๒๕๖๖ ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อขออนุมัติงบประมาณในการจัดกิจกรรมเสนอต่อคณะผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะครู กลุ่มงานบุคคล ในการกำหนดวันที่จัดโครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อที่จะกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี

๓. มีการวางแผนกิจกรรมฐานการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ๓ โครงการ ได้แก่ การเสริมสร้างความเข้าใจและขวัญกำลังใจ, การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและวิทยฐานะ

๔. ประชุมคณะครู กลุ่มงานบุคคล เพื่อมอบหมายหน้าที่ในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

M : Methodology การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ดังนี้

๑. จัดทำบันทึกข้อความในการขออนุญาตจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ตามวันที่กำหนดในปฏิทินการปฏิบัติงานโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี และขออนุมัติเงินอุดหนุนตามโครงการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

๒. เขียนสัญญาอัยมเงิน โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี

๓. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้รถโรงเรียนในการรับ - ส่งครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ปฏิบัติตามกำหนดการ

A : Assessment การตรวจสอบและประเมินผลวิธีการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. มีแบบประเมินการจัดกิจกรรมหลังเข้ารับการอบรม

๒. ผลการพัฒนา

๒.๑ มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และ โรงเรียน เพื่อการพัฒนา โรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และแผนการศึกษาชาติ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๒.๒ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ยึดหลักการกระจายอำนาจ แบ่งโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคคล กลุ่มบริหารทั่วไป และกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน ซึ่งยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) สถานศึกษามีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ ดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านวิชาชีพ

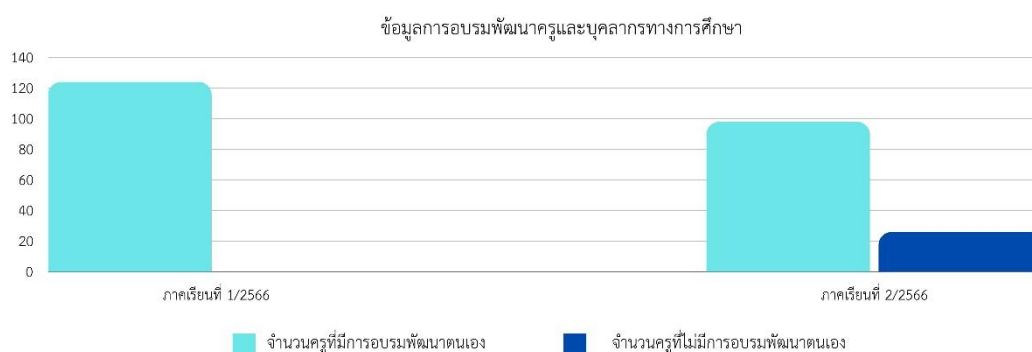
มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในด้านวิชาชีพครู เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี มีการกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาการเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษาและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพได้ตามมาตรฐานมีผลการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม

ตารางที่ ๒.๑ การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ภาคเรียน	จำนวนครูที่มีการอบรมพัฒนาตนเอง	จำนวนครูที่ไม่มีการอบรมพัฒนาตนเอง	จำนวนครูที่อบรม (%)
ภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๖	๑๒๔	-	๑๐๐
ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๖	๙๘	๒๖	๗๙.๐๓
ค่าเฉลี่ย			๘๙.๕๒

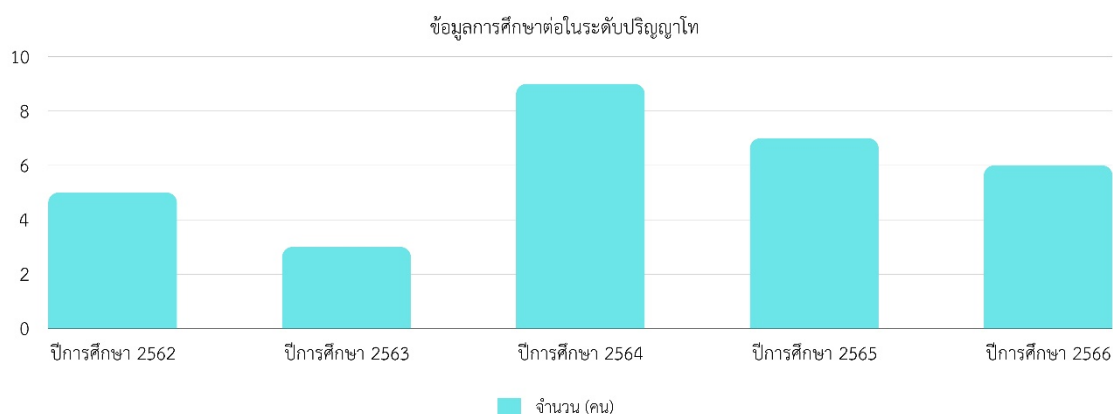
แผนภูมิ : การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖



ตารางที่ ๒.๒ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

ปีการศึกษา	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
จำนวน (คน)	๕	๓	๙	๗	๖

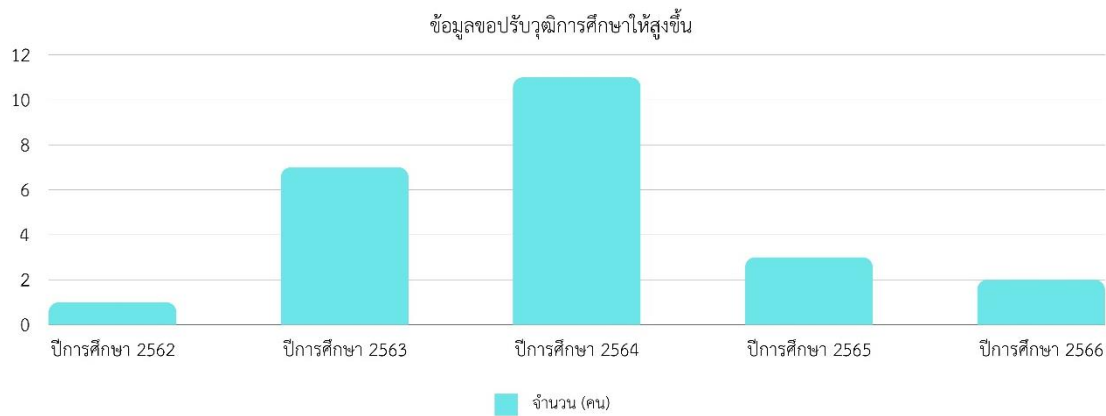
แผนภูมิ : จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖



ตารางที่ ๒.๓ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น
ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

ปีการศึกษา	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
จำนวน (คน)	๑	๗	๑๑	๓	๒

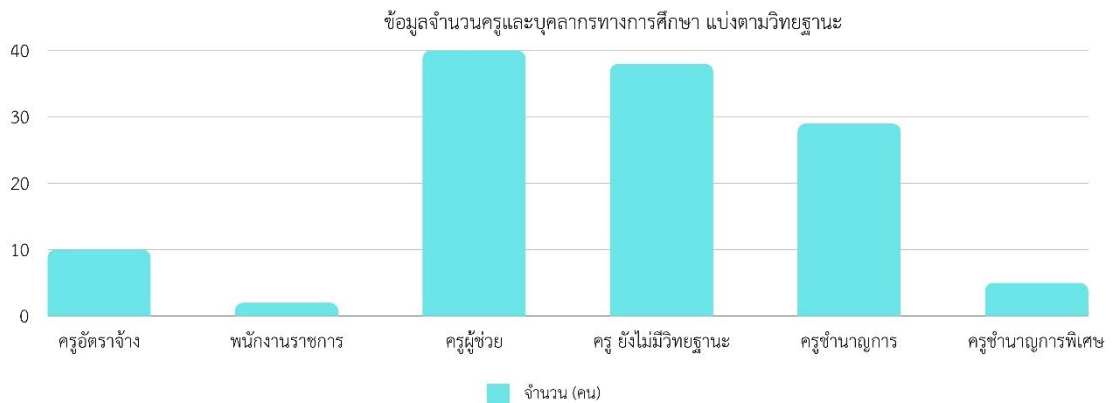
แผนภูมิ : จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖



ตารางที่ ๒.๔ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาแบ่งตามวิทยฐานะ ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	ครู อัตราจ้าง	พนักงาน ราชการ	ครูผู้ช่วย	ครู ยังไม่มีวิทยฐานะ	ครู ชำนาญการ	ครู ชำนาญการ พิเศษ
จำนวน (คน)	๑๐	๒	๔๐	๓๘	๒๙	๕

แผนภูมิ : จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาแบ่งตามวิทยฐานะ ปีการศึกษา ๒๕๖๖



๓. จุดเด่น

ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี มีการพัฒนา และนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างสื่อและนวัตกรรม และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างหลากหลาย ได้แก่ การส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อตามความสนใจการจัดอบรมตามโครงการที่มี อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาและการอบรมจากหน่วยงานภายนอกโดยมีข้อมูลพื้นฐานมาจากแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan) หรือ ID plan ซึ่งทำให้คณะครูและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

๔. จุดควรพัฒนา

๑. สร้างแบบสอบถามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการในปัจจุบัน
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา
๓. ส่งเสริม พัฒนา โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนและมีคุณภาพ
๔. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
๕. เปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในระดับสากล

แนวทางการพัฒนาในอนาคต

๑. แผนพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ พัฒนาครูให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ติดตามผลการนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๓ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องการสอนที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การผลิตนวัตกรรม หรือครูไทย ๔.๐
- ๑.๔ อบรมและพัฒนาครูให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
- ๑.๕ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน