

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

โครงการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๗

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 การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล รวมทั้งธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับการพัฒนา ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม รวมทั้ง การเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อยกระดับศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตและค่าความสุขของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ เสริมสร้างความก้าวหน้า 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 ในระดับมากที่สุด

ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ - วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

☒ เป็นไปตามวัตถุประสงค์

☐ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

- ได้รับงบประมาณ ๕๕,๘๐๐ บาท

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๔,๕๐๐ บาท

ระยะเวลาจัดกิจกรรม

- ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ผลการดำเนินงานตามระยะเวลา

☐ ก่อนกำหนด

☒ ตรงตามเวลาที่กำหนด

☐ ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพราะ.....

ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม

- กิจกรรมการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติกิจกรรมไม่หลากหลาย ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างด้านความสามัคคีในหมู่คณะ

- ของรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติยังไม่น่าสนใจ ควรปรับเปลี่ยนเพื่อกระตุ้นความสนใจในการจัดกิจกรรม

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นความสามัคคีในหมู่คณะ

- ควรปรับเปลี่ยนของรางวัลเพื่อกระตุ้นความสนใจของกิจกรรม

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

-

ภาพประกอบการจัดกิจกรรม

๑. การประชุมครูละบุคลากรทางการศึกษา



๒. ภาพแสดงความยินดี



ภาพกิจกรรมมอบโล่รางวัล Good Practice



แสดงความยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่และครูที่ได้รับย้ายกลับภูมิลำเนา

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

☒ เป็นไปตามวัตถุประสงค์

☐ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

- ได้รับงบประมาณ ๑๕๒,๐๐๐ บาท

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๑๕๑,๓๘๘.๙๙ บาท

ระยะเวลาจัดกิจกรรม

- ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ผลการดำเนินงานตามระยะเวลา

☐ ก่อนกำหนด

☒ ตรงตามเวลาที่กำหนด

☐ ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพราะ.....

ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม

- การจัดกิจกรรมการอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูทุกท่านควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

แนวทางแก้ไขปัญหา

- บูรณาการกลุ่มสาระ (สาขาวิชาละ ๑ คน ต่อกลุ่ม)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

- ในการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการอบรมเนื้อหาที่หลากหลายแตกต่างกัน และให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ภาพประกอบการจัดกิจกรรม

การจัดอบรมพัฒนาครู “การสร้างห้องเรียนแห่งความสุข และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ”





การศึกษาดูงานและอบรมเสวนา “หลักสูตรสถานศึกษา สู่การพัฒนาผู้เรียน ในยุคดิจิทัล”



กิจกรรมที่ ๓ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและวิทยฐานะ

ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

☒ เป็นไปตามวัตถุประสงค์

☐ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพราะ.....

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

- ได้รับงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๒๑,๕๙๗ บาท

ระยะเวลาจัดกิจกรรม

- ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ – ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ผลการดำเนินงานตามระยะเวลา

☐ ก่อนกำหนด

☒ ตรงตามเวลาที่กำหนด

☐ ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพราะ.....

ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม

- การคำนวณข้อมูลที่แตกต่างกันตามความเข้าใจของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนใน

การคำนวณชั่วโมง

แนวทางแก้ไขปัญหา

- สร้างแบบฟอร์ม Excel กลาง สำหรับใช้บันทึกชั่วโมงสอนของครูทุกคน โดยให้สามารถติดตามได้อย่างเป็นระบบ

- ออกแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับการนับชั่วโมงสอนในกรณีที่มีวันหยุดราชการ

- อธิบายแนวทางการประเมินล่วงหน้า ให้ครูทุกคนทราบถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

-

ภาพประกอบการจัดกิจกรรม

การประเมินครูผู้ช่วย





ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ประเภท	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	๕
ครู	๑๑๒
พนักงานราชการ	๒
ครูอัตราจ้าง	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๒
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓
รวม	๑๔๕

จำนวนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามกลุ่มสาระและภาระงานสอน

สาขาวิชา	จำนวนครู (คน)	จำนวนคาบ รวมตามตารางสอน	ภาระงานสอนเฉลี่ยของครู ๑ คน (ชั่วโมง/สัปดาห์)
ผู้บริหาร	๕	๔๕	๑๐
ภาษาไทย	๑๒	๑๙๖	๑๖
คณิตศาสตร์	๑๘	๒๘๙	๑๖
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๒๔	๓๘๗	๑๖
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลุ่มงานคอมพิวเตอร์	๑๐	๑๖๐	๑๖
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	๒๖๘	๑๘
สุขศึกษาและพลศึกษา	๘	๑๒๒	๑๕
ศิลปะ	๘	๑๔๗	๑๘
การงานอาชีพ	๗	๑๒๔	๑๘
ภาษาอังกฤษ	๑๙	๓๗๒	๑๙
แนะแนว	๔	๗๔	๑๙
รวม	๑๓๐	๒๑๘๔	๑๗

เกียรติยศโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ด้านสถานศึกษา

เกียรติประวัติ/รางวัล ด้านสถานศึกษา

ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
ห้องสมุดดีเด่นระดับประเทศ	สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย
รางวัลผลงานดีเด่น รักษามาตรฐานระดับเพชรปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
โรงเรียนนาร่อง โครงการโรงเรียนโปร่งใส (School Governance)	สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม
การประกวดยุวชนนักสื่อสารประกันภัยรุ่นใหม่ ปี ๒๕๖๘ รางวัลชนะเลิศ ระดับภาค	สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย

ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๑. นายสุนทร พรภิรมย์	ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗	สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย
	พระพลหัตถ์ ประจำปี ๒๕๖๗ ด้านสุขภาพ ประเภทบุคคล ในประจำการ ระดับจังหวัด	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
	ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา “รางวัลชมเชย”	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
	ปทุมครุคุณากร ประเภท ผู้บริหาร	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
	การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ตามนโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๒ (REO๒ MOE AWARDS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประเภทผู้อำนวยการสถานศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ

ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๒. นางสาวรุ่งรัตน์ รุ่งเรืองชนบท ๓. นางสาวสุภาวดี สมภักดี	รองผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗	สมาคมผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย
	การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ตามนโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค ๒ (REO๒ MOE AWARDS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประเภทรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

เกียรติประวัติ/รางวัล ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายนาม	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๑. นางสาวเกษราภรณ์ วัฒนเกษมสกุล	นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี (ครูภาษาไทย) ระดับเขตตรวจ ราชการ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๒. นางสาวอินธุอร โคตรพงษ์ ๓. นางสาวนภัสวรรณ หาญเกียรติกล้า ๔. นายชัยยันต์ รุ่งแสง ๕. นางสาวกมลชนก ขะมาตย์ ๖. นางสาวโสธญา ยกเล็ก ๗. นางสาวทิมาพร แสงสุรกุล ๘. นางสาวเปมิกา จิตประसार ๙. นายชัชฎาภักดิ์ ไชยชนะ ๑๐. นางปภาวรินทร์ กำนันท์ ๑๑. นางสาวิตรี ตามสีวัน ๑๒. นางสาวกัญญชยาวิรี วังษ์ดวงแก้ว ๑๓. นางสาวไพลิน สุขมาก ๑๔. นางสาวสิรภัทร วันเอียด	เพชรเสมา ประเภทครูผู้สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี

รายนาม	ระดับรางวัล/ชื่อรางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานที่มอบรางวัล
๒๐. นางสาวกมลชนก ขะมาตย์ ๒๑. นางสาวโสธญา ยกเล็ก ๒๒. นางสาวชนัญญา วงศ์กันหา ๒๓. นางศิริลักษณ์ ชื่นเฉลา ๒๔. นางสาวกมลรัตน์ แทนเทือก ๒๕. นางสาวธัญญรัตน์ สุขสมบูรณ์ ๒๖. นางสาววิลาศิณี บัวประเสริฐ ๒๗. นายพนาไพร บุตรพรม	๑๐,๐๐๐ ครูชน คนคุณธรรม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๒๘. นายชัยยันต์ รุ่งแสง ๒๙. นายเศรษฐสิทธิ์ ต้นสินนท์	ปทุมครูคุณากร	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๓๐. นางสาวประอร จิตนอก	นวัตกรรมสร้างสรรค์คนดี ระดับดีเยี่ยม ประเภท ครู	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
๓๑. นางสิรภัทร วันเอียด ๓๒. นางสาวพิชามญชุ์ ส้ารวม	ครูผู้สร้างคุณงามความดี ในวิชาชีพครู	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
๓๓. นายชัยยันต์ รุ่งแสง ๓๔. นางสาวปภาวรินทร์ คงนะภา ๓๕. นางสาวยุพิน ผ่องสนาม	การประกวดผลงานในหัวข้อ การสร้างห้องเรียนให้สนุกในยุค DIGITAL	สถาบันการจัดการปัญญา ภิวัฒน์
๓๖. นางสาวพิชามญชุ์ ส้ารวม	ครูในดวงใจศิษย์ ครั้งที่ ๒๑	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
๓๗. นายชัยยันต์ รุ่งแสง	การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ตามนโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค ๒ (REO๒ MOE AWARDS) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประเภทครูมัธยมศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ

พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

ระดับคุณภาพ : ยอดเยี่ยม

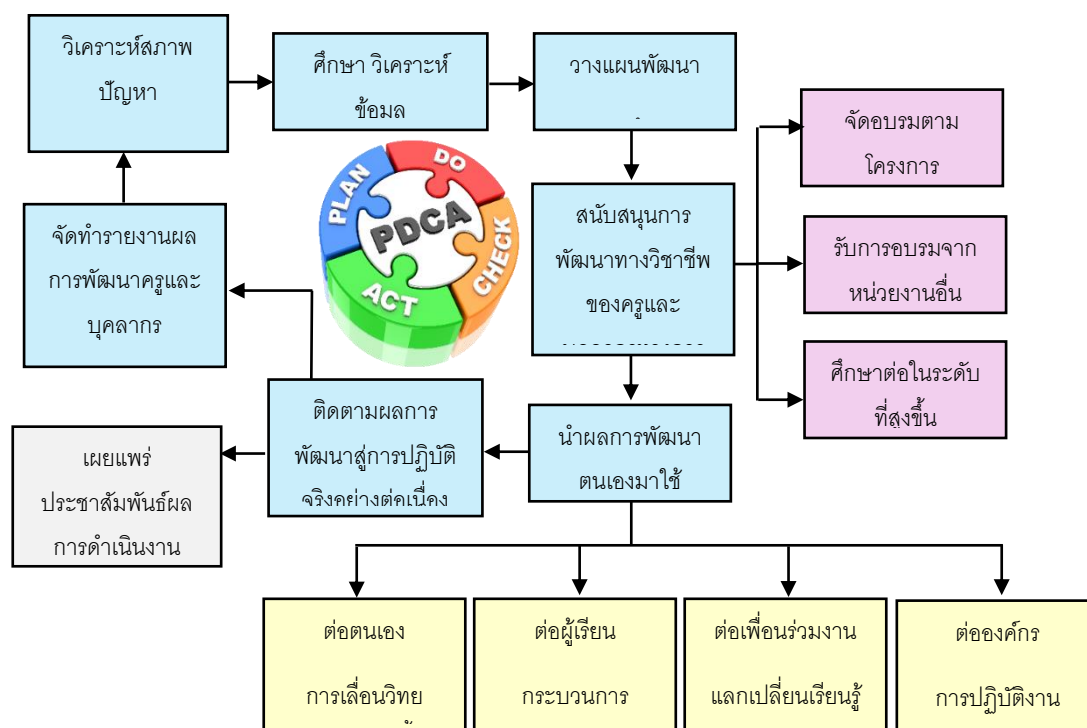
๑. กระบวนการพัฒนา

โรงเรียนมีการวางแผนโดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ อย่างยั่งยืน ด้วยการยกระดับกระบวนการจากปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียน โดยดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์จุดเด่นและจุด ที่ควรพัฒนา โดยการศึกษาข้อมูลจากสารสนเทศ การนิเทศ ติดตาม การประเมินผลการจัดการศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยการตั้งเป้าหมาย ที่ชัดเจน ผ่านแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนชุมชน เพื่อวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียน เน้นการพัฒนารายบุคคลอย่างลึกซึ้งมากขึ้น โดยพิจารณาจากแบบรายงานเพื่อรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาและออกแบบแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์ศักยภาพ และความต้องการเฉพาะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้เชื่อมโยงกับการกำหนดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพที่ตอบโจทย์เป้าหมายของทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงรองรับการประเมินตามมาตรฐาน วิชาชีพและตำแหน่ง การสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพด้านการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน เช่น Active Learning, Coding, การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคโนโลยี AI และการวัดผลแบบสมรรถนะผู้เรียน ทั้งจัดการ อบรมตามโครงการของสถานศึกษา การอบรมจากหน่วยงานภายนอก หน่วยงานด้านการศึกษา และ การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งเสริมให้ครูได้นำองค์ความรู้ จากการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และพัฒนาองค์กรอย่าง เป็นระบบ ด้วยการติดตามผลการพัฒนาที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ เครื่องมือหลากหลาย เช่น การนิเทศภายในสถานศึกษา ผลงานวิจัยในชั้นเรียน การประเมินตนเองรายบุคคล การสะท้อนผลใน PLC มีการนำผลการติดตามไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการพัฒนา บุคลากรในรอบถัดไป เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนและองค์กรอย่างแท้จริง โดยกระบวนการทั้งหมดดำเนินการภายใต้ วงจร PDCA ที่กำกับติดตาม เป็นระบบ และโรงเรียนได้นำแนวคิด SMART Teacher มาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีรูปแบบการ บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาครูและบุคลากรนำไปสู่เป้าหมาย SMART teacher ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

S	Share and learn	ร่วมแบ่งปันการเรียนรู้
M	Modern Innovation	ใช้นวัตกรรมทันสมัย
A	Accessible	เข้าถึงตรวจสอบได้
R	Realistic	ปฏิบัติจริงสมเหตุสมผล
T	Technology to be excellent	ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศ

โรงเรียนได้นำแนวคิด SMART Teacher สู่การดำเนินการเชื่อมโยงกับการจัดกิจกรรม PLC ภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้น มีการจัดระบบ Coaching & Mentoring อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ครูผู้ มีศักยภาพสูงสลับกันเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทั้งนี้โรงเรียนมีการจัดหา ทรัพยากร จัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ

ประจำปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากร และจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษา วิเคราะห์ผลและปรับปรุงแก้ไขในปีถัดไป อีกทั้งยังมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประจำปีแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบทั้งแบบทางเดียว เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่ออื่น ๆ เช่น วารสารของโรงเรียน facebook โรงเรียน LINE ของโรงเรียน และwebsite ของโรงเรียน และแบบสองทาง เช่น การประชาสัมพันธ์ โดยการประชุมชี้แจง การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การประชุมในระดับหัวหน้าระดับ และการประชุมประจำเดือน เป็นต้น



แผนภาพที่ ๑ กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร

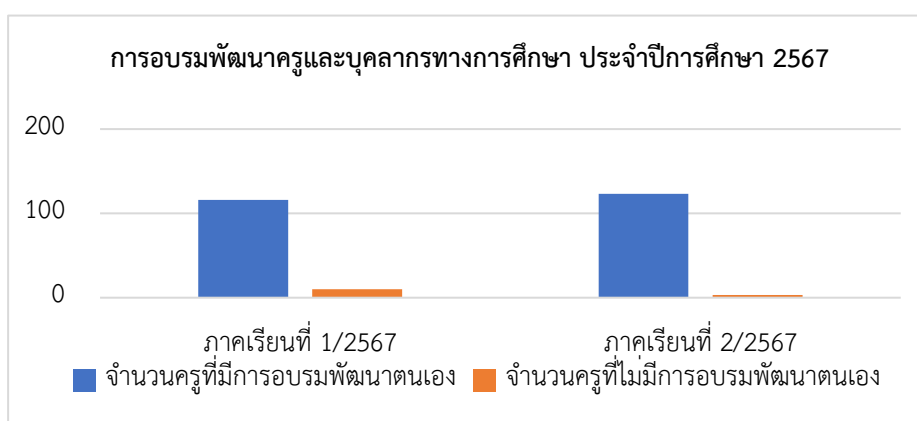
๒. ผลการดำเนินงาน

โรงเรียนมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสนับสนุนการรับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก และสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาชีพครู และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพที่ส่งเสริมให้ครูได้นำองค์ความรู้จากการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และพัฒนาองค์กร อย่างเป็นระบบ มีการติดตามผลการพัฒนาที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการและเครื่องมือหลากหลายเพื่อนำผลมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาในปีถัดไป จากผลการติดตามพบว่า มีครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการนำผลจากการพัฒนาตนเองมาประยุกต์สู่การพัฒนานักเรียนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นผลงาน Best Practice ของครูผู้สอน โรงเรียนส่งเสริมการนำผลการพัฒนาตนเองมาสู่การพัฒนานักเรียนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยกิจกรรม Good Practice Award โดยการมอบโล่รางวัลสำหรับผลงานที่มีคุณภาพ จากปี ๒๕๖๖ ถึง ๒๕๖๗ ผ่านโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้น ด้วยระบบ Coaching & Mentoring มีการกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งจากการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาการเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษาและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพได้ตามมาตรฐาน มีผลการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

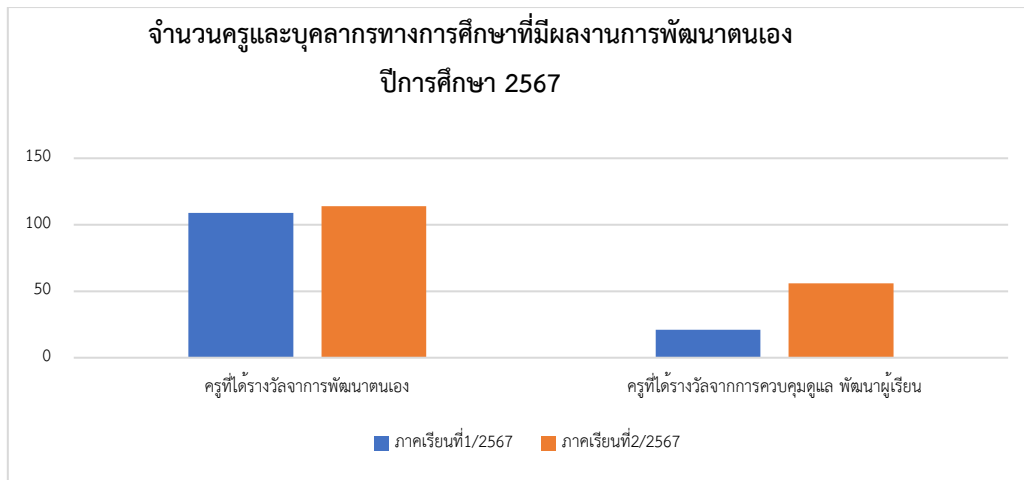
ภาคเรียน	จำนวนครูที่มีการอบรมพัฒนาตนเอง	ร้อยละของครูที่อบรม
ภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๗	๑๑๖	๙๒.๐๖
ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๗	๑๒๓	๙๗.๖๒
ค่าเฉลี่ย		๙๔.๘๔



แผนภูมิที่ ๑ จำนวนครูที่ผ่านการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานการพัฒนาตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๗

ภาคเรียน	ครูที่ได้รางวัลจากการพัฒนาตนเอง	ร้อยละ	รางวัลครูผู้ควบคุมดูแลพัฒนาผู้เรียน	ร้อยละ
๑/๒๕๖๗	๑๐๙	๘๖.๕๑	๒๑	๑๖.๖๗
๒/๒๕๖๗	๑๑๔	๙๐.๔๘	๕๖	๔๔.๔๔



แผนภูมิที่ ๒ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานการพัฒนาดตนเอง ปีการศึกษา ๒๕๖๗

๓. จุดเด่น

๑) มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูที่เข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยโรงเรียนมีการจัดอบรมภายในสถานศึกษา และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก รวมถึงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างยั่งยืน

๒) มีการส่งเสริมการพัฒนาสู่การปฏิบัติจริงและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยครูสามารถนำความรู้จากการพัฒนาดตนเองมาปรับใช้ในการเรียนการสอน จนเกิดเป็นผลงานนวัตกรรม สื่อ เทคนิคการสอน และ Best Practice ที่สะท้อนผลลัพธ์ในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน

๓) มีระบบติดตามผลและนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาดอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลหลากหลายรูปแบบในการดำเนินการ

๔) ยกย่องคุณภพด้วยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างแรงจูงใจ มีการจัดกิจกรรม Good Practice Award เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนและระดับสถานศึกษา

๕) สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยโรงเรียนจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และดำเนินกิจกรรม Coaching & Mentoring อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันและเกิดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และส่งต่อองค์ความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน มีการพัฒนาและทำงานร่วมกันภายในกลุ่มสาระและระดับชั้น

๖) มีผลการดำเนินงานที่ยืนยันคุณภาพได้ชัดเจน มีผลงานการพัฒนาดอย่างต่อเนื่อง และมีผลงานที่ได้รับการรับรองทั้งระดับ Good Practice ของสถานศึกษา และ Best Practice รับรองโดยศึกษาธิการจังหวัด ปทุมธานี รวมถึงการรับรองเป็นนวัตกรรมจากผลการประกันคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อีกด้วย

๔. จุดที่ควรพัฒนา

๑) การยกระดับการพัฒนาดครูไปสู่ระดับเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialist)

๒) การส่งเสริม พัฒนา โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนและมี

คุณภาพ

๓) การเพิ่มบทบาทของ “ภาคีภายนอก” ในการร่วมพัฒนา แม้มีการอบรมจากภายนอก แต่การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือเครือข่ายวิชาการ เช่น มหาวิทยาลัย หรือภาคเอกชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการ PLC/อบรม จะช่วยเปิดมุมมองใหม่และเพิ่มโอกาสการพัฒนาเชิงลึกได้เป็นอย่างดี

๕. แนวทางการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม

การออกแบบโครงการแบบ “Micro PD (Micro Professional Development)” หรือ “PD ระยะสั้น” เน้นเฉพาะด้าน เช่น นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน หรือโครงการ/กิจกรรมที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ยกระดับคุณภาพได้ หรือสามารถรักษาระดับให้คงที่ การจัดอบรมเฉพาะประเด็น เช่น การใช้ AI สร้างข้อสอบ, การโค้ชในห้องเรียน, การวัดสมรรถนะ ฯลฯ เพื่อให้ครูมีความรู้เฉพาะด้านแบบเชิงลึกในด้านที่ตนสนใจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อไป