



การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส  
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)  
ประจำปีงบประมาณ 2567

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

019 รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี



โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปัจจุบัน การบริหารและพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในทุกด้าน ทั้งในเชิงวิชาการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการสอนและทำหน้าที่ในฐานะครูที่มีคุณภาพสูงสุด ด้วยความตระหนักในบทบาทสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนได้ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและดำเนินการตามแผนงานต่างๆ รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลที่ได้จากการบริหารและพัฒนาบุคลากรนั้นนอกจากจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการยืนยันถึงความมุ่งมั่นของโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนและชุมชน

ฝ่ายบริหารงานบุคคล  
โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์  
เมษายน 2566

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. โครงการบริหารงานบุคคล ปีการศึกษา 2566.....	4
2. ผลการดำเนินการของโครงการบริหารงานบุคคล.....	12
3. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการในโครงการ.....	16
4. ระยะเวลาในการดำเนินการ ( พค. 65 – เม.ย.66 ).....	16
5. สถิติข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	16
6. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	17
7. ปัญหาและอุปสรรค.....	17
8. ข้อเสนอแนะ.....	17
9. เอกสารอ้างอิง.....	
10. ภาคผนวก.....	

## 1. โครงการบริหารงานบุคคล



### โครงการ บริหารงานบุคคล

งานบริหารวิชาการ  งานบริหารการเงิน  งานบริหารบุคคล  งานบริหารทั่วไป  งานกิจการนักเรียน

#### สนองมาตรฐานระบบประกันคุณภาพการศึกษา

มฐ.1 คุณภาพผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่  1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน  2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มฐ.2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่  1  2  3  4  5  6

มฐ.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ที่  1  2  3  4  5

กลยุทธ์สถานศึกษา  ข้อที่ 1  ข้อที่ 2  ข้อที่ 3  ข้อที่ 4  ข้อที่ 5

ลักษณะโครงการ  โครงการต่อเนื่อง  โครงการใหม่

ระยะเวลาการดำเนินการ  ภาคเรียนที่ 2/2566  ภาคเรียนที่ 1/2567

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวทิพย์มณฑล ปิสายะโส

### 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริการงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณ ที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าปราศจากคนองค์กรก็ไม่มีอาจมีได้ เพราะคนเป็นผู้สร้างองค์กรขึ้นมา และคนยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งจะปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ”

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน นับตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ซึ่งจะเป็กระบวนการที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องการมุ่งให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพึงพอใจและมีความสุข

การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด โดยใช้หลักคุณธรรม ความสามานฉันท์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานโดยมีพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน เป็นต้นแบบและตัวอย่างที่ดั่งงามในการดำเนินชีวิตที่พอเพียง เรียบง่าย และมีความสุขตามวิถีของคนไทย ถ้าบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุข องค์กรนั้น ๆ จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มงานบริหารบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้
- 2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้พัฒนาความสามารถด้วยการอบรม ประชุม สัมมนา ตรงตามความต้องการและตรงตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ
- 2.3 เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู
- 2.4 เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงาน และนำความรู้มาปรับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ
- 2.5 ส่งเสริมการมีวิทยฐานะของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 2.6 สร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความสมานฉันท์ เป็นไปด้วยความสุข

## 3. เป้าหมาย

### 3.1 เสิ้งปริมาณ

3.1 เสิ้งปริมาณ		
3.1.1 ผู้บริหาร	3	คน
3.1.2 ครู	45	คน
3.1.3 ครูอัตราจ้าง	9	คน
3.1.4 ลูกจ้างประจำ	4	คน
3.1.5 ลูกจ้างชั่วคราว	5	คน
3.1.6 อัตราจ้างธุรการเขต	1	คน
3.1.7 ลูกจ้างรายวัน	1	คน
	รวม	68 คน

### 3.2 เสิ้งคุณภาพ

- 3.2.1 บุคลากรได้รับการบริการด้านวิชาชีพ
- 3.2.2 บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนตามความต้องการ
- 3.2.3 เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ยึดหลักคุณธรรม และหลักความพอเพียงเป็นแก่นในการทำงาน

## 4. กิจกรรม/วิธีดำเนินการ (Procedure : activity) เน้นการมีส่วนร่วม (Participation)

กิจกรรม สามารถไปสู่ความสำเร็จตามตัวบ่งชี้	ระยะเวลา (ว/ด/ป)	ผู้รับผิดชอบ
<b>1.(P_Think) ร่วมคิดและการตัดสินใจ</b> 1. การสร้างทีมงาน 2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน (บริบท) ปัญหา (ใช้เทคนิค SWOT) 3. การร่วมพลังความคิด (คิดเชิงบวก/คิดเพื่อการพัฒนา) 4. การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการออกแบบงาน	ต.ค. 66	น.ส.ทิพย์มณฑล ปิสายะโส น.ส.ณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ นายทศพร ผดุงทรง นางสาวลัดดา สุขกฤดี นายชาญชัย สำโรงแสง
<b>2.(P_Plan) ร่วมวางแผน</b> 1. กำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดร่วมกัน 2. การพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสม (นโยบายฯ/ประกันคุณภาพ/หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2-3-4) 3. กำหนดภาระงาน และการมอบหมายงาน (คำสั่งปฏิบัติงาน) 4. การจัดทำโครงการ/กิจกรรม/ปฏิทินงาน (กำหนดระยะเวลา) 5. การนำเสนอโครงการฯ เพื่อขอรับงบประมาณ (ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาฯ และผ่านการอนุมัติโครงการ)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	น.ส.ทิพย์มณฑล ปิสายะโส น.ส.ณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ นายทศพร ผดุงทรง นางสาวลัดดา สุขกฤดี นายชาญชัย สำโรงแสง
<b>3.(P_Do) ร่วมดำเนินกิจกรรม</b> ปฏิบัติตามแผน	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	น.ส.ทิพย์มณฑล ปิสายะโส น.ส.ณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ นายทศพร ผดุงทรง นางสาวลัดดา สุขกฤดี นายชาญชัย สำโรงแสง
<b>4.(P_Check/Evaluation) ร่วมติดตามและประเมินผล</b> 1. การนิเทศ กำกับ ติดตาม 2. การวัดผลและประเมินผล (ก่อน/ระหว่าง/หลังการดำเนินงาน) 3. การปรับปรุง และการพัฒนา (สะท้อนการปฏิบัติ) 4. การประเมินผลขั้นสุดท้าย	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	น.ส.ทิพย์มณฑล ปิสายะโส น.ส.ณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ นายทศพร ผดุงทรง นางสาวลัดดา สุขกฤดี นายชาญชัย สำโรงแสง
<b>5.(P_Action /Present) ร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์</b> 1. การจัดทำสรุปและการรายงานผลต่อผู้บริหารฯ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง/ยั่งยืน) 3. การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ผลงาน	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	น.ส.ทิพย์มณฑล ปิสายะโส น.ส.ณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ นายทศพร ผดุงทรง นางสาวลัดดา สุขกฤดี นายชาญชัย สำโรงแสง

## 5. ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายกิจกรรม

## 5.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร

งบประมาณ  เงินอุดหนุน  เงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/เรียนฟรี 15 ปี  เงินรายได้  เงินอื่น ๆ

ที่	รายการ	จำนวน	ราคา/ หน่วย	งบประมาณ		รวมเป็นเงิน (บาท)
				อุดหนุน	อื่น ๆ	
1	อบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา			-		-
2	อบรมพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา			35000.00	คงเหลือ 10080	35000.00
3	สนับสนุนขวัญและกำลังใจครูและบุคลากร	68 ชิ้น	200.00	13600.00	-	13600.00
4	ศึกษาดูงาน	-	-	-	-	-
5	งานเกษียณ	-	-	-	-	-
	รวม					48,600.00

## 5.2 กิจกรรมซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน

งบประมาณ  เงินอุดหนุน  เงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/เรียนฟรี 15 ปี  เงินรายได้  เงินอื่น ๆ

ที่	รายการ	จำนวน	ราคา/ หน่วย	งบประมาณ		รวมเป็นเงิน (บาท)
				อุดหนุน	อื่น ๆ	
1	หมึกแท้ BROTHER BT D60BK สีดำ	1 ขวด	300.00	300.00		300.00
2	หมึกแท้ BROTHER BT 5000 สีแดง	1 ขวด	250.00	250.00		250.00
3	หมึกแท้ BROTHER BT 5000 สีฟ้า	1 ขวด	250.00	250.00		250.00
4	หมึกแท้ BROTHER BT 5000 สีเหลือง	1 ขวด	250.00	250.00		250.00
5	แฟ้มโซ่เอกสาร 3 ห่วง ตราช้าง No.444A4 สีม่วง	6 แฟ้ม	120.00	720.00		720.00
6	กระดาษปก 150 แกรม(200 แผ่น) สีฟ้า, สีชมพู, สีเขียว	3 ห่อ	235.00	705.00		705.00
7	สันรูด	1 โหล	130.00	130.00		130.00
8	เทปกาว 2 หน้า แบบบาง	1 โหล	150.00	150.00		150.00
9	กาวลาเท็กซ์	1 กระปุก	150.00	150.00		150.00
10	กระดาษโฟโต้ A4 120 แกรม (50 แผ่น)	3 ห่อ	240.00	720.00		720.00
11	ลวดเย็บกระดาษ MAX (เบอร์ 35)	10 กล่อง	25.00	250.00		250.00
12	ลวดเย็บกระดาษ MAX (เบอร์ 10)	10 กล่อง	10.00	100.00		100.00
13	ไส้แฟ้ม (100 ซอง)	1 ห่อ	150.00	150.00		150.00
14	แฟ้มเสนอชิ้นตีสีเขียว	1 แฟ้ม	220.00	220.00		220.00
15	คลิปบอร์ดอะคริลิก สีเขียว	2 แผ่น	155.00	310.00		310.00
16	แลคซัน	12 ม้วน	25.00	300.00		300.00



17	คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	1 เครื่อง	22000.00	22000.00		22000.00
18	เครื่องปริ้น BROTHER	1 เครื่อง	5000.00	5000.00		5000.00
19	โต๊ะทำงาน	1 ตัว	16315.00	16315.00		16315.00
20	เก้าอี้ทำงาน	1 ตัว	3,000.00	3000.00		3000.00
	รวม					51,270.00

#### 6. การประเมินผล / ระดับความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	ครูประเมินแบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม	แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม
2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน	ครูประเมินแบบประเมินด้าน มนุษยสัมพันธ์	แบบประเมินด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการ สอนและพัฒนาผู้เรียน	การนิเทศการจัดการเรียนการสอน	แบบสอบถาม
4. มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการ ใหม่ๆ รับฟังความเห็น ใจกว้างและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	การนิเทศการจัดการเรียนการสอน	แผนการจัดการเรียนรู้

#### 7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results)

โรงเรียนมีครูที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาและของสถานศึกษา



## 8. การอนุมัติโครงการ (Approve)

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ (Project Proposer)  
(นางสาวทิพย์มงคล ปีสายะโส)

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(.....)  
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายอุดม กันเกิด)  
ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
(Director comment)

อนุมัติ  
approve

นำไปปรับปรุง  
Improve

ไม่อนุมัติ  
disapprove

ลงชื่อ.....ผู้อำนวยการโรงเรียน (Director)  
(นางธนกร เกิดนาวิ)  
ผู้อนุมัติโครงการ

## เอกสารแนบ 1

ตารางการถอดบทเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ของโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร/กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ

## 2 เจ็อนไข

ความรู้	หลักคุณธรรม
<p><b>ศาสตร์พระราชา</b></p> <p>ข้อที่ 2 ระเบิดจากภายใน</p> <p>ข้อที่ 6 ทำงานแบบองค์รวม</p> <p>ข้อที่ 8 รู้จักประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p>ข้อที่ 11 ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>ข้อที่ 20 ความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจต่อกัน</p> <p><b>ศาสตร์สากล</b></p> <p>HRD " Human Resource Development</p> <p>H ย่อมาจาก Human</p> <p>R " Resource</p> <p>D " Development</p> <p>Development <b>ศาสตร์ภูมิปัญญา</b></p> <p>1. การฝึกอบรม (Training)</p> <p>2. การศึกษา (Education)</p> <p>3. การพัฒนา (Development)</p>	<p>1. ซื่อสัตย์ สุจริต</p> <p>2. มีวินัย และมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>3. มีความรับผิดชอบ</p> <p>4. ความสามัคคี</p>

## 3 ท่วง

ความพอประมาณ	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันที่ดี
<p>ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร</p> <p>คือ ความพอดี ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป หมายถึงการรู้จักให้ออกาสแก่บุคคลในองค์กร ในสิ่งที่สมควรได้ หรือตามความสามารถของพนักงานอย่างแท้จริง และรู้จักให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้วยตนเองด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถพึ่งตนเองได้ด้วยเช่นกัน</p>	<p>การคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารคน และการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัวและเป็นธรรม</p>	<p>เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย แต่ก็ยังคงสามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารคนเอาไว้ได้ อีกสิ่งหนึ่งที่สามารถนำหลักปรัชญาพอเพียงมาปฏิบัติกับการบริหารบุคลากร</p>

		<p>ได้ คือการให้คุณค่ากับบุคลากร และทุกคนมีสิทธิ์แสดงความ คิดเห็นร่วมกัน และเท่าเทียมกัน ซึ่งทั้ง 2 แนวคิดมีเป้าหมายสำคัญ อยู่ที่การพัฒนาคนบนฐานความ เชื่อว่า การพัฒนาหมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาส ในการที่จะปรับปรุงตนเอง และ พัฒนาศักยภาพให้สามารถมีชีวิต ที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสรีภาพ และมีศักดิ์ศรี ที่สำคัญ ความ พอดีเพียง” นั่นคือความพอดี ซึ่งมีความเชื่อว่าการพัฒนาต้องมีความ ยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง ไม่มากหรือน้อย จนเกินไป ในทุกเรื่องและมุ่งหวัง ประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะ สั้น</p>
--	--	---

## 4 มิติ

ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	วัฒนธรรม
<p>ลดรายจ่าย / เพิ่มรายได้ / ใช้ชีวิตอย่างพอควร / คิด และวางแผนอย่างรอบคอบ / มีภูมิคุ้มกัน / ไม่เสี่ยงเกินไป / การเฝ้าระวังเลือกสำรอง</p>	<p>ช่วยเหลือเกื้อกูล / รู้รัก สามัคคี / สร้างความ เข้มแข็งให้ครอบครัวและ ชุมชน</p>	<p>รู้จักใช้และจัดการอย่าง ฉลาดและรอบคอบ / เลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างรู้ค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด / ฟื้นฟู ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความ ยั่งยืนสูงสุด</p>	<p>รักและเห็นคุณค่าใน ความเป็นไทย เอกลักษณ์ไทย / เห็น ประโยชน์และคุณค่า ของภูมิปัญญาไทย ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น / รู้จัก แยกแยะและเลือกรับ วัฒนธรรมอื่น ๆ</p>

## 2. ผลการดำเนินการของโครงการบริหารงานบุคคล

### ผลการดำเนินการของโครงการผู้รับผิดชอบขออนุญาตนำเสนอตามลำดับของ วัตถุประสงค์ของโครงการดังนี้








- 2.1 เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มงานบริหารบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้
- 2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้พัฒนาความสามารถด้วยการอบรม ประชุม สัมมนา ตรงตามความต้องการและตรงตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ
- 2.3 เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู
- 2.4 เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงาน และนำความรู้มาปรับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ
- 2.5 ส่งเสริมการมีวิถีสานของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 2.6 สร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความสมานฉันท์ เป็นไปด้วยความสุข

### 2.1 ผลการดำเนินการด้านความถูกต้องของกลุ่มงานบริหารบุคคล และข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้

#### 1. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล:

กลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ใช้ แพลตฟอร์ม WKU-MIS เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบการใส่ข้อมูลของตนเองในฐานข้อมูลของโรงเรียน โดยบุคลากรทุกคนจะมี user name และ password ที่สามารถเข้าไปอัปเดตข้อมูลของตนเองให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันดัง ภาพที่ 2.1.1 แสดงข้อมูลบุคลากรซึ่งกลุ่มบริหารงานบุคคลสามารถดึงข้อมูลของครูทั้งหมด เข้ามาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้องเหมาะสมได้

#### ทะเบียนบุคลากร

	บุคลากร
	ประวัติส่วนตัว
	ผลงานครู
	ผลงานนักเรียน
	สื่อการสอนและงานวิจัยของครู
	ผู้บริหารโรงเรียน
	บุคลากรสถานภาพอื่น ๆ

ภาพที่ 2.1.1 ข้อมูลบุคลากรบนแพลตฟอร์มของโรงเรียน WKU-MIS

โดยในส่วนของคุณข้อมูลส่วนบุคคลที่ บุคลากรจะต้องรับผิดชอบเพื่ออัปเดตความถูกต้องในแพลตฟอร์มของโรงเรียนนั้น ประกอบไปด้วยข้อมูลสำคัญ 5 เรื่องดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว ( ภาพที่ 2.1.2 )
2. ข้อมูลประวัติการศึกษา ( ภาพที่ 2.1.3 )
3. ข้อมูลการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ( ภาพที่ 2.1.4 )
4. ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนอ้างอิงตาม กพ.7 ( ภาพที่ 2.1.5 )
5. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ( ภาพที่ 2.1.6 )

ข้อมูลส่วนตัวบุคลากร

เปลี่ยนผ่านเข้าใช้งาน :  (จากไฟล์เอกสารเปลี่ยนรหัสโทรศัพท์มือถือ)

วันเริ่มปฏิบัติงานใน ร. : \* 06 มิถุนายน 2556

รหัสบัตรได้ : 27111 (ตั้งสมมติ)

วันสิ้นสุดการปฏิบัติงาน : วัน เดือน ปี

ศาสนา : พุทธ

หน้าที่พิเศษในงาน/กลุ่มงาน :

วันเดือนปีเกิด : 06 ธันวาคม 2521

ตำแหน่งในงานหน้าที่พิเศษ :

ชื่อคู่สมรส : นายสมคิด พรหมเต่า

วันเงินเดือน :

ชื่อมารดา : นางบรรจง จันทร์บาง

วันสมัคร : 25 พฤศจิกายน 2545

ชื่อบิดา : นายบุญธรรม จันทร์บาง

วันเริ่มปฏิบัติงานราชการ : วัน เดือน ปี

ที่อยู่ปัจจุบัน : 9/1 หมู่ 8 ต.กระโจ อ.ปาย จ.พระนครศรีอยุธยา 13140

วันเกษียณอายุ : วัน เดือน ปี

[↓ บันทึก](#) [× เลิกใช้](#)

ภาพที่ 2.1.2 แสดงข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร

ข้อมูลการศึกษาบุคลากร

ประวัติการศึกษา > ปีพ.ศ.ที่จบ > สถานที่จบการศึกษา > วุฒิการศึกษา > สาขาวิชาเอก > สาขาวิชาโท

1.	ปริญญาตรี	2544	สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	เคมี	เลือกสาขาวิชาโท
2.	ประกาศนียบัตร	2545	สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ	เลือกสาขาวิชาเอก	เลือกสาขาวิชาโท
3.	ปริญญาเอก	2556	มหาวิทยาลัยรัตนนคร	การศึกษามหาบัณฑิต	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	เลือกสาขาวิชาโท
4.	จะสิ้นสุดการศึกษา			วุฒิการศึกษา	เลือกสาขาวิชาเอก	เลือกสาขาวิชาโท
5.	จะสิ้นสุดการศึกษา			วุฒิการศึกษา	เลือกสาขาวิชาเอก	เลือกสาขาวิชาโท
6.	จะสิ้นสุดการศึกษา			วุฒิการศึกษา	เลือกสาขาวิชาเอก	เลือกสาขาวิชาโท

หมายเหตุ โปรดผูกวุฒิการศึกษาสูงสุดไว้ลำดับที่ 1 และได้ผ่านสงมา

ภาพที่ 2.1.3 แสดงข้อมูลการศึกษาของบุคลากร

ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

การฝึกอบรมและดูงาน

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตรฝึกอบรมและดูงาน	สถานที่อบรมและดูงาน	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/ดูงาน	วันที่ฝึกอบรม/ดูงาน	จำนวนชั่วโมง	
1	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR	โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา & British Council	15 มิ.ย. 67 - 15 มิ.ย. 67	6	
2	ศรแกนนำการโต OBEC.Content.Center	โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา	8 พ.ค. 67 - 8 พ.ค. 67	6	
3	การใช้กิจกรรมชั้นเรียน เกม และเพลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	โรงเรียนวิเชียรมีชัยคุณศรีอุปถัมภ์	โรงเรียนวิเชียรมีชัยคุณศรีอุปถัมภ์	7 พ.ค. 67 - 7 พ.ค. 67	6	
4	AI สู่การเปลี่ยนแปลงการศึกษาด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล & ห้องเสมือนจริง (Metaverse)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	22 มี.ค. 67 - 23 มี.ค. 67	12	
5	การนำ Science Show ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	18 มี.ค. 67 - 19 มี.ค. 67	12	
6	ประกาศนียบัตร ( Non-Degree ) การพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะและนวัตกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 จำนวน 285 ชั่วโมง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	18 มี.ค. 67 - 5 เม.ย. 67	285	
7	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านกรมมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ ( CEFR ) และแบบทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ ( Placement Test ) ระดับ A2	https://learning-obec.com/	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	10 มี.ค. 67 - 16 มี.ค. 67	15	
8	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านกรมมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ ( CEFR ) และแบบทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ ( Placement Test ) ระดับ A1	https://learning-obec.com/	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	10 มี.ค. 66 - 16 มี.ค. 66	15	

ภาพที่ 2.1.3 แสดงข้อมูลประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ประวัติตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

ลำดับที่	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	วิทยฐานะ	อัตราเงินเดือน	เอกสารอ้างอิง	
1	2 เม.ย. 2557	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	18,970	คำสั่ง สพม.3 ที่ 123/2557 ลง 3 เม.ย. 2557	🗑️ ✎
2	1 ต.ค. 2557	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	22,940	คส. รร.ที่112/2557 ลง 31 ต.ค. 2557	🗑️ ✎
3	1 เม.ย. 2558	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	24,440	คส. สพม.3 ที่ 218/2558 ลง 21 ต.ค. 2558	🗑️ ✎
4	1 ต.ค. 2558	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	25,440	คส. สพม.3 ที่ 352/2558 ลง 16 ต.ค. 2558	🗑️ ✎
5	1 เม.ย. 2559	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	25,930	คส. สพม.3 ที่ 122/2559 ลง 12 เม.ย. 2559	🗑️ ✎
6	1 ต.ค. 2559	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	26,980	คส. สพม.3 ที่ 321/2559 ลง 19 ต.ค. 2559	🗑️ ✎
7	1 เม.ย. 2560	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	27,500	คส. ศรจ. ลง. ที่ 56/2560 ลง 19 เม.ย. 2560	🗑️ ✎
8	1 ต.ค. 2560	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	28,590	คส. ศรจ.ลง. ที่ 265/2560 ลง 20 ต.ค. 2560	🗑️ ✎
9	1 เม.ย. 2561	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	28,590	คส. ศรจ.ลง. ที่ 117/2561 ลง 17 เม.ย. 2561	🗑️ ✎
10	1 ต.ค. 2561	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	28,590	คส. ศรจ.ลง. ที่ 391/2561 ลง 18 ต.ค. 2561	🗑️ ✎
11	1 เม.ย. 2562	อาจารย์ 2 ระดับ 7	36901	ครูชำนาญการ	29,450	คส. ศรจ.ลง. ที่ 201/2562 ลง 1 พ.ค. 2562	🗑️ ✎

ภาพที่ 2.1.4 แสดงข้อมูลประวัติตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

#	วันที่ได้รับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์/เหรียญตรา	ลำดับที่	เล่มที่	เล่ม	ตอน	หน้า	ลงวันที่	
1	16 ต.ค. 60	ชั้นที่ 2 ตรีติยาภรณ์มงกุฎไทย (ท.ม.)	1250	8	134	52 ข	26	27 ก.ย. 60	🗑️ ✎
2	15 พ.ค. 57	ชั้นที่ 3 ตริตาราภรณ์มงกุฎไทย (ต.ม.)	260	8	131	11 ข	89	17 ก.พ. 57	🗑️ ✎

ภาพที่ 2.1.4 แสดงข้อมูลประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สรุปว่าโครงการได้เพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็วขึ้นด้วยแพลตฟอร์มWKU-MIS เข้ามาใช้เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบข้อมูลของบุคลากร ทำให้สามารถตรวจสอบและใช้งานข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสะดวก

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ คือสามารถลดข้อผิดพลาดในข้อมูล การเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารบุคคล การประหยัดเวลาในการตรวจสอบข้อมูล และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มงานบริหารบุคคล

**2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้พัฒนาความสามารถด้วยการอบรม ประชุม สัมมนา ตรงตามความต้องการและตรงตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย**

ทางฝ่ายบุคคลได้จัดทำแบบประเมินความสนใจในการอบรมและพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดหาวิทยากรที่ตรงกับความต้องการมาจัดการอบรมให้กับครูตั้งรายงานผลการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองที่ใส่ไว้ในภาคผนวก

**2.3 เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู**

ทางฝ่ายบุคคลได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติของครู ใบบรรณบัตรวิชาชีพ และมีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกันอบรมที่ช่วยยกระดับความสามารถในวิชาชีพอยู่เสมอ

2.4 เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการศึกษาดูงาน และนำความรู้มาปรับเปลี่ยนงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ

ในการอบรมที่ทางฝ่ายบริหารบุคคลได้จัดให้บุคลากรนั้น นอกเหนือจากเกียรติบัตรที่แจกให้สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมแล้ว ยังมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้ครุณาความรู้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน โดยบนเกียรติบัตร จะมี Qr code เพื่อแนบรูปถ่ายกิจกรรม ที่เป็นการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในห้องเรียน เพื่อให้ได้รับเกียรติบัตรอีก 1 ใบเมื่อสิ้นสุดภาคเรียนอีกด้วย ดังภาพที่ 2.1.5



ภาพที่ 2.1.5 แสดงเกียรติบัตรหลังจากการเข้าร่วมอบรม ที่มี qr code เพื่อให้สามารถส่งภาพการนำความรู้ไปใช้ในห้องเรียนกลับเข้ามาทาง google form เพื่อรับเกียรติบัตรใบที่ 2 ตอนสิ้นภาคเรียน

2.5 ส่งเสริมการมีวิทย์ฐานะของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเกณฑ์การขอมือและเลื่อนวิทยฐานะอยู่เป็นประจำ ดังรายงานผลการอบรมที่ยกมาเป็นตัวอย่างนี้ ที่แสดงในภาพ ภาพที่ 2.1.6



ภาพที่ 2.1.6 รายงานผลการอบรมออนไลน์ โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ



## 2.6 สร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความสมานฉันท์ เป็นไปด้วยความสุข

กลุ่มบริหารงานบุคคล จะจัดโครงการทัศนศึกษาดูงาน และพาคุณครูไปเที่ยวชมและทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเกษียณสุข เกษมสันต์ หรือกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้รับความพึงพอใจจากบุคลากรในโรงเรียนในระดับดีเยี่ยมทุกกิจกรรม

## 3. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการในโครงการ

1. 26420 คอม เครื่องปริ้น
  2. ของขวัญวันเกิดครู 13600
  3. อบรมบริหาร 14480
  4. จัดงานต้อนรับรอง 10,440
  5. รดน้ำขอพรผู้ใหญ่วันสงกรานต์ 17850 บาท
  6. วิชาการนำไปอบรมหลักสูตร ประมาร 3500 บาท
4. ระยะเวลาในการดำเนินการ ( พค. 65 – เม.ย.66 )
5. สถิติข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งแสดงไว้ในตารางที่ 5.1 ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง		จำนวน (คน)
1.	ผู้บริหาร	3
2.	ข้าราชการครู	43
3.	ครูอัตราจ้าง	9
4.	ลูกจ้างประจำ	3
5.	ลูกจ้างชั่วคราว	6
6.	ธุรการงบเขต	1
รวมทั้งสิ้น		65

ตารางที่ 5.1 แสดงข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์  
แยกประเภท

## 6. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถิติของผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงไว้ในตารางที่ 6.1 โดยแสดงจำนวนและร้อยละแยกรายกิจกรรมที่จัดโดยกลุ่มบริหารงานบุคคล

ที่	กิจกรรม	วันเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	ร้อยละของผู้เข้าร่วม
1.	กิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนนครนายกและงานเกษียณสุขเกษมสันต์	8-9 ก.ย.66	63	92.64
2.	กิจกรรมรดน้ำผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์	6 เม.ย 2567	68	100
3.	อบรมการใช้กิจกรรมนันทนาการ เกม และเพลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	8 พค.2567	60	88.26

## 7. ปัญหาและอุปสรรค

**การบริหารเวลาและงบประมาณ:** การขาดการจัดการที่ดีเกี่ยวกับเวลาและงบประมาณอาจทำให้โครงการล่าช้า หรือมีการใช้ทรัพยากรเกินงบประมาณที่กำหนด

**การขาดแรงจูงใจ:** บุคลากรบางคนอาจขาดแรงจูงใจหรือความสนใจในการเข้าร่วมการอบรม ซึ่งอาจเกิดจากเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพวกเขา

**ปัญหาเรื่องความเสถียรของระบบ:** ในกรณีการอบรมออนไลน์ อาจมีปัญหาด้านความเสถียรของระบบ การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ไม่ดี ซึ่งอาจขัดขวางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม

การเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้เป็นเรื่องปกติในการดำเนินโครงการอบรมและพัฒนาบุคลากร การระบุปัญหาและแก้ไขปัญหาลำดับนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้โครงการมีความสำเร็จและส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างแท้จริง

## 8. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการเติบโตขององค์กร ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้:

### 1. การวางแผนที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย

- กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน: ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร เพื่อให้สามารถวัดผลและประเมินความสำเร็จของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ประเมินความต้องการพัฒนา (Training Needs Assessment): ควรทำการประเมินความต้องการพัฒนาเพื่อให้ทราบถึงทักษะและความรู้ที่บุคลากรยังขาด และจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้

### 2. การปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการอบรม

- ออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสม: เนื้อหาในการฝึกอบรมควรมีความหลากหลาย ครอบคลุม และสอดคล้องกับภารกิจและบทบาทของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง

- ใช้วิธีการอบรมที่หลากหลาย: ควรใช้วิธีการอบรมที่ผสมผสานระหว่างการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี: ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือการใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยในการฝึกอบรม

### 3. การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

- สร้างแรงจูงใจ: ให้รางวัลหรือการยกย่องสำหรับผู้ที่มีการพัฒนาทักษะหรือความรู้จากการอบรม และนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจและมีส่วนร่วมมากขึ้น

- ให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร: ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและแสดงการสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าร่วมโครงการว่าการพัฒนานี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

### 4. การติดตามและประเมินผล

- ประเมินผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง: หลังจากรอบอบรม ควรมีการประเมินผลเพื่อวัดความรู้และทักษะที่บุคลากรได้รับ รวมถึงการประเมินว่าบุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้หรือไม่

- ติดตามผลในระยะยาว: ควรมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวเพื่อดูว่าบุคลากรได้พัฒนาทักษะหรือประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่ และควรมีการปรับปรุงหลักสูตรหรือวิธีการอบรมตามผลลัพธ์ที่ได้

### 5. การปรับปรุงโครงการจาก Feedback

- รับฟังและนำ Feedback มาปรับปรุง: ควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการพัฒนาในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพการอบรมให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้โครงการพัฒนาบุคลากรมีความสำเร็จและสามารถส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

## เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ พิศาลอมรชัย. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).หนังสือเล่มนี้นำเสนอแนวคิดและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

นวลละออ ชัยหานาม. (2562). การพัฒนาบุคลากร: แนวคิดและเทคนิค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.หนังสือเล่มนี้เน้นการวิเคราะห์แนวคิดและเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

ดวงใจ ทองดี. (2560). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เอกสารนี้นำเสนอการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในการจัดการและพัฒนาบุคลากรในองค์กรภาครัฐและเอกชน

ธีระพล พัฒน์ทอง. (2557). การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.นนทบุรี: สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์. หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงหลักการและกระบวนการในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรธณี ศิริบุญ. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. งานวิจัยนี้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของแนวทางการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ออนไลน์

วิเชียร พานิช. (2558). การพัฒนาทักษะการทำงานในองค์กร. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.เอกสารนี้วิเคราะห์ถึงวิธีการพัฒนาทักษะในการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

สมชาย สุขประเสริฐ. (2563). การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงแนวทางและวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

อัมพร พิพัฒน์พงศ์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดและเทคนิค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.หนังสือเล่มนี้ครอบคลุมถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีการวิเคราะห์แนวคิดและเทคนิคที่ทันสมัย

อรพินทร์ บุญญานวัตร. (2562). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในภาคการศึกษาและการบริหารราชการ

เฉลิมชัย จันทร์เป็ง. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.เอกสารนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวของบุคลากร

# ภาคผนวก



# โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์

รายงานผลการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเอง  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2566



นำเสนอโดย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

นางสาวณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ  
นางสาวทิพย์มงคล ปิสาเยะโส  
ดร.รานีวิทย์ กิตฺติพิพงค์

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการศึกษาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปตามทิศทางที่ถูกต้องและตรงกับความต้องการที่แท้จริง

การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษามีที่มาจากความต้องการที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน วิสัยทัศน์สัจจธรรมที่มุ่งหมายที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการสำรวจความสนใจดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนสามารถระบุถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะและความรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นประกอบไปด้วยหลายประการ ประการแรกคือการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาและการดูแลที่ดียิ่งขึ้น

ประการที่สองคือการเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความต้องการของตนเอง จะทำให้มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ประการที่สามคือการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนของโรงเรียน การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและความรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เกิดขึ้นในอนาคต

โดยสรุป การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคมได้อย่างดี

### วัตถุประสงค์

1. ระบุความต้องการในการพัฒนา : เพื่อทำความเข้าใจถึงความต้องการและความสนใจเฉพาะด้านที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการพัฒนา ซึ่งจะช่วยในการวางแผนและจัดโปรแกรมพัฒนาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ



2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ : เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียน
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น
4. เสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน: เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นและรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและลดความเครียด
5. สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน : เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างเป็นระบบ
6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิด : เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่หลากหลาย
7. ประเมินและปรับปรุงโปรแกรมพัฒนา : เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในการประเมินและปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
8. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนา : เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาในระยะยาว

### ขอบเขตของการประเมิน

1. การประเมินในครั้งนี้ครอบคลุมประเด็นความสนใจในการพัฒนาตนเองตามหลักสูตรดังต่อไปนี้
  - การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 ปรับปรุงตัวชี้วัดระหว่างทางปลายทาง
  - การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการบูรณาการนันทนาการ เกมและเพลง
  - การใช้ google site ในการนำเสนอผลการปฏิบัติราชการตามแนวทาง PA
  - การใช้ ai เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
  - การออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วม (Engaging Instructional Design): เรียนรู้เทคนิคและกลยุทธ์การออกแบบบทเรียนที่ดึงดูดความสนใจนักเรียน กระตุ้นให้พวกเขามีส่วนร่วม และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
  - การประเมินผลการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ (Effective Assessment): พัฒนาทักษะการออกแบบ การใช้ และการตีความเครื่องมือประเมินผล
  - การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective Classroom Management): เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นบวก และส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย เคารพซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วม

- การสอนเชิงบูรณาการ (Integrated Instruction): เรียนรู้วิธีการรวมเนื้อหาจากหลายวิชาเข้าด้วยกัน ออกแบบบทเรียนที่เชื่อมโยงโลกแห่งความเป็นจริง
  - การสอนเพื่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Culturally Responsive Teaching): พัฒนาทักษะในการเข้าใจ เคารพ และตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชั้นเรียน
  - การดูแลสุขภาพจิตและอารมณ์ของตนเอง (Self-Care for Educators): เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคในการจัดการกับความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟ ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน
2. สถานที่ใช้ในการศึกษา คือโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  3. การศึกษาความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรครั้งนี้เป็นการศึกษาในปีการศึกษา 2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์มีดังนี้:

- 1.การพัฒนาทักษะและความรู้ที่ตรงจุด : โรงเรียนจะสามารถระบุความต้องการและความสนใจเฉพาะด้านในการพัฒนาของบุคลากรได้ ซึ่งจะช่วยในการจัดโปรแกรมพัฒนาที่ตอบโจทย์และตรงจุดมากขึ้น ทำให้การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 2.เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน : เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านที่ตนเองสนใจและต้องการ จะทำให้มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น
- 3.เสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน : การได้รับการพัฒนาตามความสนใจและความต้องการของตนเองจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและลดความเครียด
- 4.การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน : การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทำให้โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เกิดขึ้นในอนาคต
- 5.การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิด : การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่หลากหลาย
- 6.การประเมินและปรับปรุงโปรแกรมพัฒนา : ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะช่วยให้โรงเรียนสามารถประเมินและปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี
- 7.การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนา : การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองจะช่วยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาในระยะยาว

8.การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาในองค์กร : การให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาในโรงเรียน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประโยชน์เหล่านี้จะช่วยให้โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## ระเบียบวิธีประเมิน

### 1. วิธีการประเมิน

การสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิเชียร-กลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2564 นี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครูบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวิเชียร-กลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ทั้งหมดจำนวน 50 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ในครั้งนี้ ได้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ได้รับการสุ่ม คัดเลือกจำนวน 20 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผู้จัดทำได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และสร้างแบบประเมินโดยใช้ google form และใช้ ai ของ chat gpt และ google gemini ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเพียง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อ การรับรู้ ความเป็นภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ซึ่งมีรายละเอียดหลักสูตรการอบรมที่ได้รับการแนะนำจากสถาบันหลักทางด้านการพัฒนาครู 4 องค์กร ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ศุภสภา
4. สมาคมครูไทย

โดยหลักสูตรที่คัดเลือกมาเพื่อสำรวจความสนใจของครูมี 10 หลักสูตรดังต่อไปนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 ปรับปรุงตัวชี้วัดระหว่างทางปลายทาง
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการบูรณาการนันทนาการ เกมและเพลง
3. การใช้ google site ในการนำเสนอผลการปฏิบัติราชการตามแนวทาง PA
4. การใช้ ai เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

5. การออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วม (Engaging Instructional Design): เรียนรู้เทคนิคและกลยุทธ์การออกแบบบทเรียนที่ดึงดูดความสนใจนักเรียน กระตุ้นให้พวกเขามีส่วนร่วม และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
  6. การประเมินผลการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ (Effective Assessment): พัฒนาทักษะการออกแบบ การใช้ และการตีความเครื่องมือประเมินผล
  7. การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective Classroom Management): เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นบวก และส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย เคารพซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วม
  8. การสอนเชิงบูรณาการ (Integrated Instruction): เรียนรู้วิธีการรวมเนื้อหาจากหลายวิชาเข้าด้วยกัน ออกแบบบทเรียนที่เชื่อมโยงโลกแห่งความเป็นจริง
  9. การสอนเพื่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Culturally Responsive Teaching): พัฒนาทักษะในการเข้าใจ เคารพ และตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชั้นเรียน
  10. การดูแลสุขภาพจิตและอารมณ์ของตนเอง (Self-Care for Educators): เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคในการจัดการกับความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟ ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหลักสูตรที่ต้องการอบรมพัฒนาตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ผลการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel คำนวณค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ค่าความถี่ ( Frequency ) ค่าเฉลี่ย ( Mean) ค่าร้อยละ ( Percentage ) และค่าเบี่ยงเบน ( Standard Deviation ) โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหลายข้อคำถาม ใช้แจกแจงความถี่และการคำนวณร้อยละ ซึ่งการแปลผลจากพิจารณาจากร้อยละในแต่ละข้อคำตอบ

2. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ เป็นการคิดค่าคะแนนโดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อดังนี้ เกณฑ์การแปลผลระดับความพึงพอใจของ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ในการกำหนดน้ำหนักของคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อ กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ตดังนี้

ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด

ระดับคุณภาพ 4 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมาก

ระดับคุณภาพ 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจปานกลาง

ระดับคุณภาพ 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อย

ระดับคุณภาพ 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์คะแนนในแต่ละประเด็นหลังจากได้คะแนนของข้อคำตอบ แต่ละข้อจะมีการคิดค่าคะแนนในตัวชี้วัดแต่ละด้าน โดยการรวมคะแนนรายข้อ แล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับประเด็นด้านต่างๆ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลตามช่วงคะแนนดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ประมาณค่าของเบสท์

ค่าคะแนนระหว่าง 4.51 ถึง 5.000 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด

ค่าคะแนนระหว่าง 3.51 ถึง 4.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมาก

ค่าคะแนนระหว่าง 2.51 ถึง 3.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจปานกลาง

ค่าคะแนนระหว่าง 1.51 ถึง 2.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อย

ค่าคะแนนระหว่าง 1.00 ถึง 1.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อยที่สุด

## ส่วนที่ 2

### วิธีการดำเนินการ

รายงานผลการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2565 มีวิธีการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวิเชียร-กลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ทั้งหมดจำนวน 50 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในครั้งนี้ ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการสุ่มคัดเลือกจำนวน 20 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผู้จัดทำได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และสร้างแบบประเมินโดยใช้ google form และใช้ ai ของ chat gpt และ google gemini ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเพียง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อ การรับรู้ ความเป็นภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ซึ่งมีรายละเอียดหลักสูตรการอบรมที่ได้รับการแนะนำจากสถาบันหลักทางการพัฒนาครู 4 องค์กร ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ศรุสภา
4. สมาคมครูไทย

โดยหลักสูตรที่คัดเลือกมาเพื่อสำรวจความสนใจของครูมี 10 หลักสูตรดังต่อไปนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 ปรับปรุงตัวชี้วัดระหว่างทางปลายทาง
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการบูรณาการนันทนาการ เกมและเพลง
3. การใช้ google site ในการนำเสนอผลการปฏิบัติราชการตามแนวทาง PA
4. การใช้ ai เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
5. การออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วม (Engaging Instructional Design): เรียนรู้เทคนิคและกลยุทธ์การออกแบบบทเรียนที่ดึงดูดความสนใจนักเรียน กระตุ้นให้พวกเขามีส่วนร่วม และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินผลการเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ (Effective Assessment): พัฒนาทักษะการออกแบบ การใช้ และการตีความเครื่องมือประเมินผล
7. การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective Classroom Management): เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นบวก และส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย เคารพซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วม
8. การสอนเชิงบูรณาการ (Integrated Instruction): เรียนรู้วิธีการรวมเนื้อหาจากหลายวิชาเข้าด้วยกัน ออกแบบบทเรียนที่เชื่อมโยงโลกแห่งความเป็นจริง
9. การสอนเพื่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Culturally Responsive Teaching): พัฒนาทักษะในการเข้าใจ เคารพ และตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชั้นเรียน

10. การดูแลสุขภาพจิตและอารมณ์ของตนเอง (Self-Care for Educators): เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคในการจัดการกับความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟ ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหลักสูตรที่ต้องการอบรมพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์ผลการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel คำนวณค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ค่าความถี่ ( Frequency ) ค่าเฉลี่ย ( Mean ) ค่าร้อยละ ( Percentage ) และค่าเบี่ยงเบน ( Standard Deviation ) โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหลายข้อคำถาม ใช้แจกแจงความถี่และการคำนวณร้อยละ ซึ่งการแปลผลจากพิจารณาจากร้อยละในแต่ละข้อคำตอบ

2. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ เป็นการคิดค่าคะแนนโดยมีเกณฑ์ การให้คะแนน คำตอบแต่ละข้อดังนี้ เกณฑ์การแปลผลระดับความพึงพอใจของ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ในการกำหนดน้ำหนักของคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อ กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ตดังนี้

ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด

ระดับคุณภาพ 4 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมาก

ระดับคุณภาพ 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจปานกลาง

ระดับคุณภาพ 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อย

ระดับคุณภาพ 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์คะแนนในแต่ละประเด็นหลังจากได้คะแนนของข้อคำตอบ แต่ละข้อจะมีการคิดค่าคะแนนในตัวชี้วัดแต่ละด้าน โดยการรวมคะแนนรายข้อ แล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับประเด็นด้านต่างๆ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลตามช่วงคะแนนดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ประมาณค่าของเบสท์

ค่าคะแนนระหว่าง 4.51 ถึง 5.000 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด

ค่าคะแนนระหว่าง 3.51 ถึง 4.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมาก

ค่าคะแนนระหว่าง 2.51 ถึง 3.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจปานกลาง

ค่าคะแนนระหว่าง 1.51 ถึง 2.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อย

ค่าคะแนนระหว่าง 1.00 ถึง 1.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อยที่สุด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้



1. ศึกษาหลักสูตรที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จาก 4 องค์กรหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้วย ai
2. นำแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลต่างๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ ถูกต้อง ได้รับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ โดยใช้กูเกิ้ลฟอร์ม ส่งลิงค์ผ่านช่องทางออนไลน์
2. ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบ การตอบแบบประเมินผ่านระบบกูเกิ้ลฟอร์มที่สร้างขึ้น
3. ส่งออกข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการประเมินความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel คำนวณค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ค่าความถี่ ( Frequency ) ค่าเฉลี่ย ( Mean ) ค่าร้อยละ ( Percentage ) และค่าเบี่ยงเบน ( Standard Deviation ) โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหลายข้อคำถาม ใช้แจกแจงความถี่และการคำนวณร้อยละ ซึ่งการแปลผลจากพิจารณาจากร้อยละในแต่ละข้อคำตอบ

2. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ เป็นการคิดค่าคะแนนโดยมีเกณฑ์ การให้คะแนน คำตอบแต่ละข้อดังนี้ เกณฑ์การแปลผลระดับความพึงพอใจของ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อภาวะ

ผู้นำทางวิชาการและการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ในการกำหนด น้ำหนักของคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อ กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ตดังนี้

ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด

ระดับคุณภาพ 4 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมาก

ระดับคุณภาพ 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจปานกลาง

ระดับคุณภาพ 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อย

ระดับคุณภาพ 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์คะแนนในแต่ละประเด็นหลังจากได้คะแนนของข้อคำตอบ แต่ละข้อจะมีการคิดค่าคะแนนในตัวชี้วัดแต่ละด้าน โดยการรวมคะแนนรายข้อ แล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับประเด็นด้านต่างๆ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลตามช่วงคะแนนดังนี้
- เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ประมาณค่าของเบสท์
- ค่าคะแนนระหว่าง 4.51 ถึง 5.000 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด
- ค่าคะแนนระหว่าง 3.51 ถึง 4.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมาก
- ค่าคะแนนระหว่าง 2.51 ถึง 3.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจปานกลาง
- ค่าคะแนนระหว่าง 1.51 ถึง 2.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อย
- ค่าคะแนนระหว่าง 1.00 ถึง 1.50 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างมีความสนใจน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มีสูตรดังนี้

**ค่าร้อยละ ( Percentage )**

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูล

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

**ค่าเฉลี่ย ( Mean )**

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{N}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum_{i=1}^n x_i$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคน

## ส่วนที่ 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนวิเชียร-  
กลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ปีการศึกษา 2565 ผู้ศึกษาเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิเชียร  
กลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ และการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2565

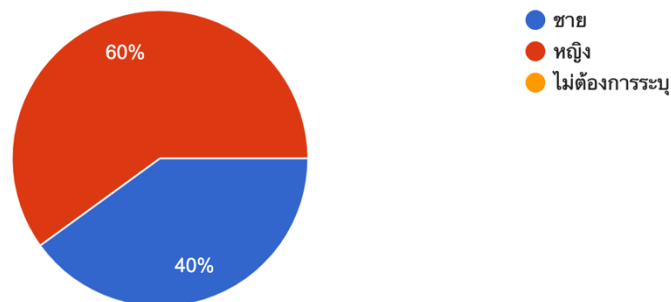
ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	8	40
หญิง	12	60
ไม่ต้องการระบุ	0	0
รวม	100	100

จากตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ และการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ปีการศึกษา 2565 จำแนก ตามเพศ พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 20 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 และ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 40 ดังแผนภูมิ ที่ 1

เพศ

คำตอบ 20 ข้อ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ปีการศึกษา 2565 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละ และค่าเฉลี่ย ระดับความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร

โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามด้าน

ด้าน	รายการ	ระดับความพึงพอใจ					จำนวนผู้ตอบมากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		

							และมาก ที่สุด	
1	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 ปรับปรุงตัวชี้วัดระหว่างทาง ปลายทาง				32	60	92	92
2	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดย การบูรณาการนันทนาการ เกม และเพลง				32	60	92	87
3	การใช้ google site ในการ นำเสนอผลการปฏิบัติราชการ ตามแนวทาง PA				36	55	91	83
4	การใช้ ai เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนเรียนการสอน				24	60	84	83
5	การออกแบบการสอนเพื่อการ มีส่วนร่วม (Engaging Instructional Design)				20	55	75	75
6	การประเมินผลการเรียนรู้แบบ มีประสิทธิภาพ (Effective Assessment)				32	50	82	82
7	การจัดการชั้นเรียนที่มี ประสิทธิภาพ (Effective Classroom Management)				20	55	75	75
8	การสอนเชิงบูรณาการ (Integrated Instruction)				28	50	78	78
9	การสอนเพื่อความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม (Culturally Responsive Teaching)				32	50	82	82
10	การดูแลสุขภาพจิตและอารมณ์ ของตนเอง (Self-Care for Educators)				24	55	79	79
					280	550	830	83

จากตารางที่ 2 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามด้านสรุปภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสนใจการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 83

ถ้าพิจารณารายด้านพบว่า พบว่า หลักสูตรที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจและต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดเป็นอันดับ 1 ถึงร้อยละ 92 คือด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 ปรับปรุงตัวชี้วัดระหว่างทางปลายทาง

รองลงมาคือหลักสูตรที่ได้รับความสนใจเป็นอันดับ 2 ซึ่งได้รับความสนใจในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 87 ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการบูรณาการนันทนาการ เกมและเพลง

ส่วนหลักสูตรที่ได้รับความสนใจน้อยที่สุด มี 2 หลักสูตร คือ การออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วม (Engaging Instructional Design) และ การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective Classroom Management) โดยได้รับความสนใจร้อยละ 75 เท่ากัน

#### ส่วนที่ 4

##### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมินความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ผลการตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน พบว่า:

โดยรวม:

จากการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ในปีการศึกษา 2565 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในการพัฒนาตนเองในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ได้รับความสนใจมากที่สุดคือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 ปรับปรุงตัวชี้วัดระหว่างทางปลายทาง โดยได้รับความสนใจถึงร้อยละ 92 รองลงมาคือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการบูรณาการนันทนาการ เกมและเพลง คิดเป็นร้อยละ 87 ส่วนหลักสูตรที่ได้รับความสนใจน้อยที่สุด มี 2 หลักสูตร คือ การออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วม (Engaging Instructional Design) และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective Classroom Management) โดยได้รับความสนใจร้อยละ 75 เท่ากัน

##### อภิปรายผล

จากผลการสำรวจดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สะท้อนถึงความต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการจัดทำหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าด้านการออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วมและการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพแม้จะได้รับความสนใจในระดับที่น้อยกว่า แต่ก็ยังถือว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการในการพัฒนาทักษะในด้านเหล่านี้อยู่เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ:

1. การจัดทำหลักสูตรและการฝึกอบรม : โรงเรียนควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากเป็นด้านที่ครูและบุคลากรให้ความสนใจมากที่สุด

2. การสนับสนุนด้านการออกแบบการสอนและการจัดการชั้นเรียน : ควรให้การสนับสนุนและจัดอบรมเพิ่มเติมในด้านการออกแบบการสอนเพื่อการมีส่วนร่วมและการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในด้านเหล่านี้ให้กับครูและบุคลากร

3. การสำรวจความต้องการเพิ่มเติม : โรงเรียนควรทำการสำรวจความสนใจและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

4. การบูรณาการและแลกเปลี่ยนความรู้ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับความสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่หลากหลาย

หวังว่าข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

1. กรมสามัญศึกษา. (2543). \*แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal\*.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2. กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2544). \*ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา\*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
3. กรมสามัญศึกษา. (2545). \*คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง\*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
4. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2546). \*การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21\*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. กรมสามัญศึกษา. (2547). \*แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน\*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
6. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2548). \*การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการใน...\*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
7. สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2549). \*การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา\*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษา.

8. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). \*คู่มือปฏิบัติงาน กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา\*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

9. มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2551). \*บรรณานุกรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา\*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

10. มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). \*การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร\*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.



### คณะกรรมการที่ปรึกษา

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. นางฉนภร เกิดนาวี       | ผู้อำนวยการโรงเรียน  |
| 2. นายศักดิ์โสภณ สุขอ้วน  | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักเรียน               |
| 3. นายรุ่งพัฒน์ ฮวดสามเสน | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล, งบประมาณและบริหารงานทั่วไป |

### คณะกรรมการดำเนินงาน

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. นางสาวณัฐชานันท์ พันธุ์ศิริ | ประธานกรรมการ       |
| 2. นางสาวทิพย์มณฑล ปีสายะโส    | รองประธานกรรมการ    |
| 3. นายธานีวิทย์ กิตฺติพิงศ์    | กรรมการและเลขานุการ |

## ภาคผนวก

Qr Code แบบประเมินความสนใจในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์  
อุปถัมภ์ปีการศึกษา 2564





โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมพระนครศรีอยุธยา  
 สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน