

รายงานการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่อง  
ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี  
“การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการ”  
ปีการศึกษา 2568

โรงเรียนบ้านยางเทิง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

รายงานการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านยางเทิง ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

โรงเรียนบ้านยางเทิงได้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การพัฒนาครูการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ผู้จัดทำ

นางนิษฐากัญจน์ พบขุนทด  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางเทิง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
รายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่อง	
- ข้อมูลสถานศึกษา	
- ชื่อแผนงาน	
- ชื่อผู้บริหารสถานศึกษา	
- วันเริ่มต้นแผนงาน	
- ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรม	
- ความสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	
- ลักษณะโครงการ	
- หลักการและเหตุผล	
- วัตถุประสงค์	
- เป้าหมาย	
- ประเภทของนวัตกรรม	
- รายงานผลการดำเนินงานนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการ	
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
- งบประมาณ	
โมเดลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านยางเทิง	
ข้อเสนอแนะ	

## รายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่อง

### ข้อมูลสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านยางเทิง ตั้งอยู่ตำบลยางสักกระโปกหมู่ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2568 มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 44 คน

โรงเรียนบ้านยางเทิงมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม นำความรู้และทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของชุมชน

### ชื่อแผนงาน

แผนงานพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลด้วยนวัตกรรมการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการ

ชื่อผู้บริหารสถานศึกษา นางนิชฌากัญจน์ พบขุนทด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางเทิง  
วันเริ่มต้นแผนงาน 16 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 – 31 เดือนมีนาคม 2569

### สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

การดำเนินนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมศึกษา เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และส่งเสริมให้เกิดการทดลองนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรทางการศึกษา

### สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

นวัตกรรมดังกล่าวมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างโอกาส ทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่เน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนการพัฒนาครูและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

## ลักษณะโครงการ

เป็นโครงการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมศักยภาพครูผู้สอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก ตลอดถึงบุคคลต่างๆ เข้ามามีส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน นอกจากองค์กรและบุคคลดังกล่าวแล้ว ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานด้านการบริการและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยิ่ง

โรงเรียนบ้านยางเทิงเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรพื้นที่นำร่อง นวัตกรรม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษา ตลอดถึงสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน นักเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคลมีภารกิจหลักในการบริหารจัดการ ดูแล และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ พร้อมให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่คณะผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดถึงหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนต่อไป ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำนวัตกรรมการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น
3. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปพัฒนาตนเอง ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรวิชาชีพ

## เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเอง อย่างน้อย 20 ชั่วโมง
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 95 ผ่านการอบรมและพัฒนาตนเองในวิชาชีพของตนเอง

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 90 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับดีขึ้นไป และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 90 มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น
5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 100 ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย 50 ชั่วโมงต่อปี

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ครูและบุคลากรร้อยละ 100 พัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น
2. ครูและบุคลากรทุกคน ร้อยละ 100 นำความรู้มาพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้เรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

รายงานผลการดำเนินงานนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล  
เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการ  
โรงเรียนบ้านยางเทิง อำเภอวังสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

ได้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

#### การวางแผน (Planning)

โรงเรียนได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ประชุมวางแผนจัดทำโครงการกำหนดแนวทางการพัฒนานวัตกรรม

#### การดำเนินการ (Implementation)

##### กิจกรรมที่ 1 การสร้างขวัญ กำลังใจและยกย่อง เชิดชูเกียรติ

-การยกย่องเชิดชูเกียรติ: มอบเกียรติบัตร/รางวัลให้ครู/บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น, ยกย่องต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม, ยกย่องบุคลากรที่ย้ายหรือเลื่อนวิทยฐานะ

-การสร้างขวัญกำลังใจ: กิจกรรมต้อนรับบุคลากรใหม่, แสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ (สำเร็จการศึกษา, เลื่อนตำแหน่ง), จัดสวัสดิการช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย/เสียชีวิต

##### กิจกรรมที่ 2 พัฒนาครูด้านวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา

-สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครู จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

-ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

- ส่งเสริมและพัฒนาครูด้านทักษะทางวิทยาศาสตร์ ระดับปฐมวัย (บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย)

##### กิจกรรมที่ 3 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

- ดำเนินกิจกรรมหลัก ธรรมประจำวันศุกร์

- การพัฒนาตนเอง: อบรมวินัยและการเงิน

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัยและการดำรงตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

- ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านต่างๆ ตามความสนใจของครูที่มีความต้องการอย่างต่อเนื่อง

##### กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมศึกษาดูงาน

- พัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และสมรรถภาพการทำงานที่ดีขึ้น

- เสริมสร้างประสบการณ์ตรงและเพิ่มพูนความรู้

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายใน

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

## การนิเทศติดตาม (Monitoring)

มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันประเมินผลการดำเนินการโครงการ วิเคราะห์ผลการดำเนินการโครงการ และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## การประเมินผล (Evaluation)

โรงเรียนได้ประเมินผลการดำเนินงานจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจของครูและนักเรียน ตลอดจนความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

#### ผลที่เกิดกับนักเรียน

นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเข้าใจเนื้อหาวิชามากขึ้น และมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

#### ผลที่เกิดกับครู

1. ครูผู้สอนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี
2. ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น
3. ครูได้เสริมสร้างศักยภาพในการทำงานด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

1. สถานศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นบุคลากรวิชาชีพ
2. สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

#### ผลที่เกิดกับชุมชน

ชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และเกิดความร่วมมือในการพัฒนา การศึกษาของท้องถิ่น

## งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการเงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา จำนวน 2,000 บาท

โมเดลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านยางเทิง ด้วยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อยกระดับ สมรรถนะบุคลากรสู่ความเลิศด้านวิชาการ โมเดล THE GOOD SMART Model

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนากลไกในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ มีความรักสามัคคีในสถานศึกษาส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนบรรลุประสงค์การเรียนรู้ ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 - ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้าพเจ้าใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยนำรูปแบบ THE GOOD Model มาขับเคลื่อนสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร อธิบายได้ดังนี้

### ค่านิยมร่วมขององค์กร (SHARED VALUES) THE GOOD MODEL

T : Teamwork ทำงานเป็นทีม

H : Heart มีหัวใจเต็มเปี่ยมในการทำงานและมีจิตสาธารณะ

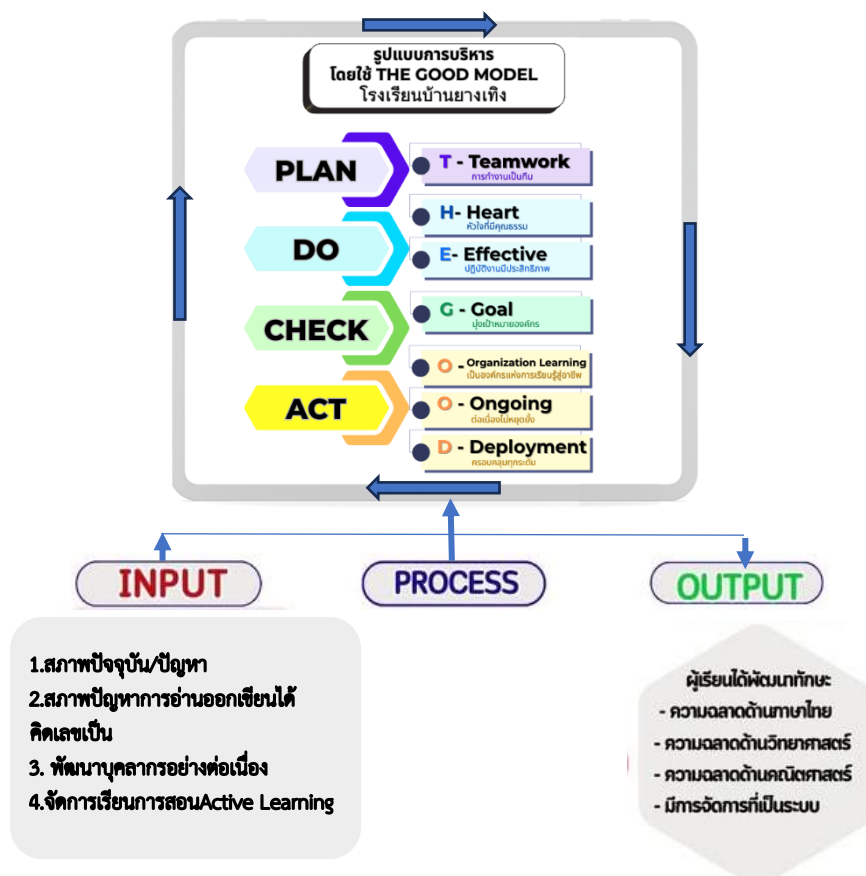
E : Effective ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

G : Goal มุ่งเป้าหมายองค์กร

O : Organization Learning เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

O : Ongoing ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

D : Deployment ครอบคลุมทุกคน ทุกระดับ อย่างจริงจัง



กรอบแนวคิดแสดงวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างในสถานศึกษาเป็นองค์กรยุค 4.0 ตามรูปแบบ THE GOOD Model ภายใต้กระบวนการ PDCA ของเดมมิ่งซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

## ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบ THE GOOD Model

### 1. T : Teamwork ทำงานเป็นทีม

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมปฏิบัติ (Do) ร่วมตรวจสอบการทำงาน (Check) และร่วมปรับปรุงและพัฒนา (Act/ Action) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 เข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น
- 1.2 สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน
- 1.3 สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน
- 1.4 ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนกัน
- 1.5 เพิ่มความสนิทสนม สานสัมพันธ์
- 1.6 เป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ตามที่มีวินัย

### 2. H : Heart มีหัวใจคุณธรรมเต็มเปี่ยมในการทำงานและมีจิตสาธารณะ

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีหัวใจเต็มเปี่ยมในการทำงานและมีจิตสาธารณะ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

- 2.1 เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 2.2 ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน
- 2.3 ท่วมเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
- 2.4 ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

### 3. E : Effective ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า อาทิ งบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ทำงานให้เสร็จทันเวลา และสอดคล้องมาตรฐานตามหลักสูตร และนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ

- 3.1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากร (Man) ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 ใช้จ่ายงบประมาณ (Money) อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
- 3.3 การบริหารจัดการสถานศึกษา (Management) มีประสิทธิภาพ
- 3.4 ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ (Material) อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

### 4. G : Goal มุ่งเป้าหมายองค์กร

ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ดังนี้

- 4.1 กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 4.2 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
- 4.3 วัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ
- 4.4 พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่จำเป็น
- 4.5 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

## 5. O = Organization Learning เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสมรรถนะ ของตนเองด้วย กระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์กร โดยผู้บริหารจะมุ่งสนับสนุน และ ส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติงาน เป็นทีม และ มีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.1 มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ปรับรูปแบบทางความคิด (Mindset) ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดย มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง จริงจัง และตรงกับสภาพความเป็นจริง

5.2 การกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติที่เป็น แบบอย่างที่ดี ในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

5.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีกำลังความสามารถ และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ตลอดเวลา

## 6. O = Ongoing มีความต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ ที่สถานศึกษาต้องดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

6.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

6.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network)

6.3 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Evaluation Utilization)

## 7. D = Deployment ครอบคลุมทุกคน ทุกชั้นอย่างจริงจัง

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาการเพิ่มโอกาส ทางการศึกษา เรียนรู้และการส่งเสริมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา 4 ประการ ดังนี้

7.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดีมีความสุข ดำรงรักษาความเป็นไทยและรู้เท่าทันกับ สถานการณ์ของโลก

7.2 พัฒนาครูยุคใหม่ให้เป็นครูมืออาชีพ ให้ครูมีความพร้อมมากยิ่งขึ้นในการจัดการเรียนรู้ ให้มี จิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและเป็นวิชาชีพชั้นสูง

7.3 พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ มีห้องเรียนแห่งการเรียนรู้

## สรุปผลการดำเนินงานนวัตกรรม ความสำเร็จของโครงการ (Level of Achievement)

จากการดำเนินการโครงการยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ โรงเรียนบ้าน ยางเทิง เป็นการยกระดับสมรรถนะครูสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 และนำประสบการณ์จากการพัฒนามาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรและนักเรียนอย่างแท้จริง โดยครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมทั้งการวางแผน กระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงาน สร้างความ ร่วมมือ สามัคคี และความผูกพัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน ส่งผลให้โครงการประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้รับการพัฒนา ดังนี้

### 1. ด้านการจัดการเรียนการสอน:

**เพิ่มสมรรถภาพการสอน:** ครูมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น เทคนิคการสอนทันสมัย ครูสามารถนำ เทคโนโลยีและวิธีการสอนใหม่ๆ มาปรับใช้ในห้องเรียนได้ทันยุคสมัย

**ผู้เรียนมีคุณภาพ:** ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นจากการได้รับการสอนที่มี ประสิทธิภาพ

## 2. ด้านบุคลากร

**ความก้าวหน้าในวิชาชีพ:** กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และทำวิทยฐานะ  
**ขวัญและกำลังใจ:** สร้างความสามัคคี ความรู้สึกภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
**ช่วยแบ่งเบาภาระ:** ลดภาระผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อบุคลากรมีความชำนาญมากขึ้น

## 3. ด้านสถานศึกษา

**มีบุคลากรที่เป็นครุมืออาชีพ** มีสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความผิดพลาดและ  
ประหยัดเวลา มีวิธีการสอนที่หลากหลาย

**เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้:** เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทั้งภายในและภายนอก  
องค์กร

## 4. ชุมชน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และพึงพอใจในการ บริหารจัดการศึกษา

### 4. ผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน Degree of impact

ผลจากการดำเนินงานโครงการยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการโรงเรียน  
บ้านยางเทิง ที่เกิดขึ้นสะท้อนจากการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการ  
สถานศึกษา คณะครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารจัดการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กล  
ยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร มาแก้ไขปัญหา และสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ โดยผลลัพธ์ที่  
เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการและกิจกรรมมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา  
สอดคล้องกับความต้องการเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน  
ดังนี้

**ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement):** เมื่อครูมีทักษะการสอนที่เชี่ยวชาญขึ้น ย่อม  
ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

**ด้านประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience):** ครูสามารถนำทฤษฎีและเทคนิคใหม่ๆ (เช่น  
การสอนแบบ Active Learning, การทำงานเป็นกลุ่ม) มาใช้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุข ทันสมัย และ  
เข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น

**ด้านการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน (Student Attributes):** พัฒนาครูช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการสอน  
ทำให้สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่แก่นักเรียนได้ดีขึ้น

**ด้านการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน (Individual Support):** ครูที่ผ่านการพัฒนาจะเข้าใจ  
ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถปรับกลยุทธ์การสอนให้สอดคล้องกับความสามารถที่แตกต่างกันของ  
ผู้เรียนได้มากขึ้น

**ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills):** ครูได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและ  
เครื่องมือใหม่ๆ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

### ข้อเสนอแนะ

1. เชิญนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อ  
ยกระดับสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ควรมีการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้

ภาคผนวก

1. จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มงาน ประชุมผู้ปกครอง และ คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง



2. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านางเต็ง สทพ.อุบลราชธานี เขต ๑ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

ที่	รายการ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การนิเทศภายในโรงเรียนภาคเรียนที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๑ และภาคเรียนที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑-๒-๒๕๖๘
๒	การนิเทศภายในโรงเรียนภาคเรียนที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๑ และภาคเรียนที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒	1. ศึกษานิเทศก์ 2. ศึกษานิเทศก์ 3. ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑-๒-๒๕๖๘
๓	นิเทศภายในโรงเรียน	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑-๒-๒๕๖๘
๔	การนิเทศภายในโรงเรียนภาคเรียนที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๑ และภาคเรียนที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑-๒-๒๕๖๘
๕	การนิเทศภายในโรงเรียนภาคเรียนที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๑ และภาคเรียนที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑-๒-๒๕๖๘
๖	การนิเทศภายในโรงเรียนภาคเรียนที่ ๑ ภาคเรียนที่ ๑ และภาคเรียนที่ ๒ ภาคเรียนที่ ๒	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑-๒-๒๕๖๘



## กิจกรรมที่ 1 การสร้างขวัญ กำลังใจและยกย่อง เชิดชูเกียรติ

-การยกย่องเชิดชูเกียรติ: มอบเกียรติบัตร/รางวัลให้ครู/บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น, ยกย่องต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม, ยกย่องบุคลากรที่ย้ายหรือเลื่อนวิทยฐานะ



-การสร้างขวัญกำลังใจ: กิจกรรมต้อนรับบุคลากรใหม่, แสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ (สำเร็จการศึกษา, เลื่อนตำแหน่ง), จัดสวัสดิการช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย/เสียชีวิต



## กิจกรรมที่ 2 พัฒนาครูด้านวิชาการ/การอบรม/การสัมมนา

- สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของครู จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน



- ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 2 วัน (พัฒนาครู การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม open class ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)



- ส่งเสริมและพัฒนาครูด้านทักษะทางวิทยาศาสตร์ ระดับปฐมวัย (บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย)



### กิจกรรมที่ 3 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

- ดำเนินกิจกรรมหลัก ธรรมประจำวันศุกร์
- การพัฒนาตนเอง: อบรมวินัยและการเงิน
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัยและการดำรงตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ยกย่องเชิดชูเกียรติครูดี ในปีการศึกษา 2568 ครูได้รับการรางวัลครูดีศรีม่วง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา
- ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านต่างๆ ตามความสนใจของครูที่มีความต้องการอย่างต่อเนื่อง



#### กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมศึกษาดูงาน

- พัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และสมรรถภาพการทำงานที่ดีขึ้น
  - เสริมสร้างประสบการณ์ตรงและเพิ่มพูนความรู้
  - แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย
- ในรูปแบบ active learning กับโรงเรียนบ้านยางสักกระโพหลุ่ม โรงเรียนบ้านหนองไข่นก และโรงเรียนในเครือข่าย
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน



### ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงาน (Check)

นิเทศติดตามและประเมินผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC และทบทวนหลังการปฏิบัติงาน ประเมินโครงการ เมื่อสิ้น ปีงบประมาณ วิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อหาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และจัดทำ รายงานการประเมินตนเอง



### นำสู่การปรับปรุงและพัฒนา (Act)

นำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาไป วิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา เพื่อ เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

