



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาให้พร้อมทุกด้าน ก็จะทำให้การพัฒนางานเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการรักษาความเป็นธรรม และรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลและระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล



ประกาศโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency assessment: ITA)

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับสำคัญในการทบทวน กระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ สถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาภายใน กำหนดงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบในส่วนราชการตามโครงสร้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา
3. ดาเนินการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดทาประกาศ การรับสมัคร ตามช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น ประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดประกาศประชาสัมพันธ์ของ สถานศึกษาให้ชัดเจน
4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เสาะแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ยกระดับความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ
6. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะตามกำหนด ระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น การอบรมพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการส่งผลงานเข้าประกวด เป็นต้น
7. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม มีความโปร่งใส ยุติธรรม และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ กำหนด

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ กำหนด โดยเป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถ
ตรวจสอบได้

9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกระดับ ตามหลักคุณธรรม
โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564



(นายพีระวัตร จันทกุล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2564**

จากนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ได้มีการดำเนินการตามนโยบาย และมีผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ และให้เห็นภาพรวมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ โดยงานบริหารงานบุคคล

ขอบเขต

การรายงานนี้เป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2564

หัวข้อการรายงาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
2. ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ปัญหาและอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
4. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

รายละเอียดการรายงาน ดังนี้

1. . ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564)

ชื่อโรงเรียน : โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

ที่อยู่ : เลขที่ 99/9 หมู่ที่ 5 ตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110

สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

e-mail: Phetchabun@Kanchanapisek.ac.th

Website :<http://www.kanchanapisek.ac.th>

Facebook : <https://www.facebook.com/kcnpb/>

เปิดสอนระดับชั้น : ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | วิทยฐานะ | จำนวน | หมายเหตุ |
|----------|------------------------|---------------|-------|----------|
| 1. | ผู้อำนวยการโรงเรียน | | 1 | |
| 2. | รองผู้อำนวยการโรงเรียน | | 2 | |
| 3. | ครู | ชำนาญการพิเศษ | 36 | |
| 4. | ครู | ชำนาญการ | 6 | |
| 5. | ครู | - | 1 | |
| 6. | ครูผู้ช่วย | - | - | |
| 7. | ครูผู้สอน | - | 2 | |
| 8. | พนักงานธุรการ | ส4/หัวหน้า | 1 | |
| 9. | ครูธุรการโรงเรียน | - | 1 | |
| 10. | ครูอัตราจ้าง | - | 8 | |
| 11. | นักการภารโรง | - | 4 | |
| 12. | พนักงานซักรีด | - | 3 | |
| 13. | ยามรักษาการณ์ | - | 2 | |

2. ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีดังนี้

| การดำเนินงานตามนโยบาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
|---|----------------|----|----------|---------------|
| | ดีมาก | ดี | ปรับปรุง | ปัญหา/อุปสรรค |
| 1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ | ✓ | | | |
| 2. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาภายใน กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการตามโครงสร้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา | ✓ | | | |
| 3. ดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดทำประกาศการรับสมัคร ตามช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น ประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดประกาศประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน | | ✓ | | |

| การดำเนินงานตามนโยบาย | ผลการดำเนินงาน | | | |
|---|----------------|----|----------|---------------|
| | ดีมาก | ดี | ปรับปรุง | ปัญหา/อุปสรรค |
| 4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด | ✓ | | | |
| 5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เสาะแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ | ✓ | | | |
| 6. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น การอบรมพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการส่งผลงานเข้าประกวด เป็นต้น | | ✓ | | |
| 7. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม มีความโปร่งใส ยุติธรรม และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ กำหนด | ✓ | | | |
| 8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ กำหนด โดยเป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ | ✓ | | | |
| 9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกระดับ ตามหลักคุณธรรมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ | ✓ | | | |

2. ปัญหาและอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ

| การดำเนินตามนโยบาย | ปัญหาและอุปสรรค | แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|
| 1. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ | - | บริหารอัตรากำลังครูที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการกำหนดงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร |
| 2. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาภายใน กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการตามโครงสร้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา | - | - มอบหมายหน้าที่พิเศษ นอกเหนือจากการเรียนการสอน ตามความถนัด ความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกตามความสมัครใจ |
| 3. ดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดทำประกาศการรับสมัคร ตามช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น ประกาศทางเว็บไซต์ พร้อมติดประกาศประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน | - นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตรากำลังข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ - การรับลูกจ้างชั่วคราว มีปัญหาในเรื่องของงบประมาณ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ไม่ดึงดูดใจผู้ประสงค์จะทำงาน -เงื่อนไขบางอย่างของโรงเรียนประจำ ทำให้ผู้สมัครยอมรับไม่ได้ ทำให้มีผู้ประสงค์ทำงานน้อย การคัดเลือกจึงอยู่ในวงจำกัด | - ขอรับการจัดสรรตำแหน่งครูเกษียณอายุราชการคืน - พัฒนาคู่มือที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดในกลุ่มทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น -ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังชั่วคราวครูรายเดือน |
| 4. การย้ายของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ | - | - |

| | | |
|--|---|--|
| คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด | - | |
| การดำเนินการตามนโยบาย | ปัญหาและอุปสรรค | แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ |
| 5. จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เสาะแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ | - | - |
| 6. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น การอบรมพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการส่งผลงานเข้าประกวด เป็นต้น | จากสภาวะการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 ทำการอบรมสัมมนาส่วนใหญ่ เป็นไปในรูปแบบของการออนไลน์ ซึ่งบุคลากรบางส่วน ขาดความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมอบรม | จัดฝึกอบรมภายในเรื่องการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ นำไปต่อยอดในการแสวงหาความรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต |
| 7. การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม มีความโปร่งใส ยุติธรรม และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ กำหนด | - | - |
| 8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ กำหนด โดยเป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ | - | - จัดอบรม/ทบทวนการใช้ PADLET เพื่อเก็บสะสมผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ. กำหนด -กระตุ้นเตือนให้บุคลากร Update ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ |

| | | |
|--|---|---|
| 9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกระดับ ตามหลักคุณธรรมโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ | - | - |
|--|---|---|

3. ปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีดังนี้

| เรื่องที่ทำเนิการ | จำนวน | | |
|---|-------|--------|-----|
| | ครั้ง | เรื่อง | ราย |
| 1. งานวางแผนอัตรากำลัง สรรหาบรรจุแต่งตั้ง | 1 | 1 | 46 |
| 2. งานการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน | 2 | 2 | 46 |
| 3. งานการลาทุกประเภท | 84 | 1 | 46 |
| 4. งานการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติ | 2 | 2 | 46 |
| 5. การจัดทำบัญชีรายชื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | 5 | 1 | 5 |
| 6. งานการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะและยกย่องเชิดชูเกียรติ | 1 | 1 | 1 |
| 7. งานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | 2 | 2 | 46 |

ขอรับรองว่า รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฉบับนี้เป็น ข้อมูลถูกต้องเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ



(นายพีระวัตร จันทกุล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์

ภาคผนวก

บุคลากรจัดทำ PADLET เพื่อรายงานผลการพัฒนาตนเองตามข้อตกลง (PA)

**เพิ่มประกอบการประเมิน
ผลการพัฒนาตามข้อตกลง (PA)**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕)

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

PA
๒/๓

ด้านที่ ๓ พัฒนาคณะและวิชาชีพ
๓.๑ พัฒนาคณะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

โดย นางสาวสุปราณี แก้วดู
ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย เพชรบูรณ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเพชรบูรณ์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ
กระทรวงศึกษาธิการ

บุคลากรแสวงหาความรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

**คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์**

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสุปราณี แก้วดู

ได้เข้าร่วมอบรมออนไลน์ โครงการสร้างความตระหนัก
ด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักวิธีดำเนินการของ GLOBE
วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔
จัดโดยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ คุ้มทรัพย์)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

บุคลากรได้รับรางวัลต่างๆ



คุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
มอบเกียรติบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

นางจรัสพร ศรีธาตุ

ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Work shop)
ในการประชุมทางวิชาการออนไลน์ของคุรุสภา ประจำปี ๒๕๖๔ (KSP Webinar 2021)
หลักสูตร "การบริหารจัดการชั้นเรียนคณิตศาสตร์ออนไลน์แบบเรียลไทม์"
ระหว่างวันที่ ๒๔ สิงหาคม ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๓ ชั่วโมง)
ขอให้มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพสืบไป

ดร.ติศกุล เกษมสวัสดิ์
เลขาธิการคุรุสภา



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวนิตยา น้อยนันท์

ครูที่ปรึกษาโครงการได้รับรางวัลระดับเหรียญเงิน
การแข่งขันโครงการคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ประเภทสร้างทฤษฎีหรือคำอธิบายทางคณิตศาสตร์

ซึ่งถวายพระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ในการแข่งขันคณิตศาสตร์วิชาการ ครั้งที่ ๖
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทินพันธุ์ นนทรแพ)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ ปรานี)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ประสานความร่วมมือกับสถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ร่วมจัดทำ MOU กับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ประเทศมาเลเซีย โดยความร่วมมือ
กลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

