

เค้าโครงผลงาน
เพื่อประกอบการเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ อ ๑๗
ของ นางสาวหยาดพิรุณ ยะจอม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ อ ๒๐

เรื่อง การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพของระบบการศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างภาคภูมิใจในวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมุ่งมั่นทำความดีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาและการยกย่องเชิดชูเกียรติ จึงเป็นการพัฒนาทั้ง “ความสามารถ” และ “คุณค่าทางจิตใจ” อย่างสมดุล ทำให้เกิดครูมืออาชีพที่มีคุณภาพ พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และร่วมขับเคลื่อนการศึกษาไทยไปสู่อนาคตอย่างมั่นคง

การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผู้จัดทำมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๒. ความชำนาญในการวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนา

- มีทักษะในการเขียนโครงการ การออกแบบหลักสูตรและจัดอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- มีความสามารถในการประสานงานกับวิทยากร ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- มีประสบการณ์ในการจัดทำเอกสารราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เช่น โครงการ ฝึกอบรม รายงานผล
- มีความสามารถในการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลโครงการ

๓. ความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินสัมฤทธิ์ผลของผู้บริหารสถานศึกษา
- สามารถใช้เกณฑ์และแนวทางการประเมินของ สพฐ. ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
- มีประสบการณ์ตรงในการดำเนินการประเมินในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ประสิทธิภาพในงานเชิดชูเกียรติและการประชาสัมพันธ์ผลงานบุคลากร

- เคยดำเนินการคัดเลือกและจัดประกวดบุคคลดีเด่นในเขตพื้นที่การศึกษา
- มีประสิทธิภาพในการจัดพิธีมอบโล่และเผยแพร่ผลงานผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ
- เข้าใจหลักการสร้างแรงจูงใจและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สรุปสาระสำคัญ

การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและประเทศโดยรวม เพราะครูถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้บทบาทของครูต้องปรับตัวจากการเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียว ไปสู่ครูผู้ที่สามารถส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน จึงมีความจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น รวมถึงสมรรถนะวิชาชีพครู การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น เมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้เสริมสร้างคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งระบบ การมีครูที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและคุณธรรมจริยธรรม ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้น การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติครูจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการสนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รักสามาถมาตรฐานคุณภาพ และเป็นพลังในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของคุณธรรม ความเสียสละ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม และเพื่อยืนยันได้ว่า “คนดีต้องได้รับการยกย่อง” และกระตุ้นให้เกิดพลังบวกในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีกิจกรรมด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำเนินการสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์แล้ว ดังนี้

ด้านการพัฒนา

๑. การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ วันที่ ๑
๒. การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ วันที่ ๒
๓. การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ วันที่ ๓

๔. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานใน สพป.ลำพูน เขต ๒
๕. การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะเวลา ๑ ปี ครั้งที่ ๑ (๖ เดือน)
๖. การอบรมพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒
๗. การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๘. การอบรมเชิงปฏิบัติการ การบำรุง รักษาและการตรวจซ่อมอุปกรณ์เครื่องยนต์เล็กที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้างประจำและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการตำแหน่งนักการภารโรง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑. การประกวดรางวัลบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ประจำปี ๒๕๖๗
๒. การยกย่องเชิดชูเกียรติ “ครูอาวุโส” ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ในการดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๗ **พัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาและการประเมินวิทยฐานะ** ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

- ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพ
- เสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ส่งเสริมสนับสนุนการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

การดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการเป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ กำหนด และดำเนินการสำเร็จ ลุล่วง บรรลุวัตถุประสงค์ทุกกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ ๑: วางแผนและออกแบบโครงการ

๑. ศึกษานโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของ สพฐ. และนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒
๒. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
๓. ออกแบบโครงการให้ครอบคลุม ๒ ด้าน ดังนี้
 - **ด้านการพัฒนา** (เช่น พัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ, พัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ การปฏิบัติงาน , พัฒนาก่อนแต่งตั้ง)
 - **ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ** (เช่น ประกวดผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา, เชิดชูเกียรติผู้เกษียณฯ)

ขั้นที่ ๒ : ดำเนินกิจกรรมพัฒนาครู

๑. วางแผนการจัดกิจกรรมอบรม/พัฒนา เช่น
 - การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่
 - การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานใน สพป.ลำพูน เขต ๒
 - การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ช่วย สู่ครูมืออาชีพ
 - การพัฒนาศักยภาพลูกจ้างประจำและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการตำแหน่งนักการภารโรง
๒. ดำเนินการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาตามแผน
๓. ติดตามผลและประเมินผลหลังอบรม

ขั้นที่ ๓ : ดำเนินกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑. วางแนวทางการประกวดผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา เช่น
 - กำหนดหลักเกณฑ์การประกวด
 - ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และรับสมัครผู้เข้าร่วมประกวด
๒. คัดเลือกและประเมินคุณสมบัติตามเกณฑ์
๓. ประกาศผลและเตรียมพิธีมอบรางวัล/เชิดชูเกียรติ

ขั้นที่ ๔ : จัดกิจกรรมเผยแพร่และเชิดชูเกียรติ

๑. จัดพิธีมอบรางวัล / พิธียกย่องเชิดชูเกียรติ
 - มอบเกียรติบัตร/โล่รางวัล
๒. เผยแพร่ผ่านสื่อ เช่น เว็บไซต์ เขตพื้นที่ฯ หรือสื่อโซเชียล

ขั้นที่ ๕ : สรุปผลและประเมินผลโครงการ

๑. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ได้รับรางวัล
๒. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของโครงการในภาพรวม
๓. จัดทำรายงานผลโครงการเพื่อพัฒนาในปีต่อไป

เป้าหมายของงาน

การดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเป้าหมายของงาน ดังนี้

เป้าหมายด้านการพัฒนา

- ๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อบทบาทหน้าที่
- ๓) เพื่อเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๔) เพื่อเตรียมความพร้อมและประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่
เช่น ครูผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษา
- ๕) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานราชการ

เป้าหมายด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

- ๑) เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒) เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา เช่น ผู้เกษียณอายุราชการ ผู้ได้รับรางวัลบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษา
- ๓) เพื่อสร้างแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- ๔) เพื่อเผยแพร่ผลงานหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
- ๕) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณค่าและเกียรติยศของวิชาชีพครู

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ผลสำเร็จของการดำเนิน งานการพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ผลสำเร็จเชิงปริมาณ

๑. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๘ คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๓ คน รวม ๓๑ คน เข้ารับการพัฒนสมรรถนะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗๙ คน เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
๓. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๐ คน ได้รับการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลา ๑ ปี ครั้งที่ ๑ (๖ เดือน)
๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๕๙ คน ได้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

๕. ครูผู้ช่วย จำนวน ๕๖ คน เข้ารับการการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๖. ลูกจ้างประจำ และผู้ปฏิบัติงานให้ราชการตำแหน่งนักการภารโรง จำนวน ๘๐ คน เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การบำรุง รักษาและการตรวจซ่อมอุปกรณ์เครื่องยนต์เล็กที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของลูกจ้างประจำและผู้ปฏิบัติงานให้ราชการตำแหน่งนักการภารโรง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายการอบรม
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในกระบวนการพัฒนาและการประเมิน (ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยมากกว่า ๔.๐๐ จาก ๕.๐๐)
๓. บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความภาคภูมิใจและเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และมีการนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู

การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

การดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ ดังนี้

การนำไปใช้ประโยชน์

๑. หน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลจากกิจกรรมพัฒนาและการประเมินผล เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
๒. ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ฯ ถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างมั่นคง เช่น ครูผู้ช่วย/ผู้บริหารสถานศึกษา
๓. แบบอย่างของผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ถูกนำเสนอเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) แก่บุคลากรในเขตพื้นที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเวทีเผยแพร่ผลงาน
๔. แนวทางการดำเนินกิจกรรมเชิดชูเกียรติ สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

ผลกระทบ

ผลกระทบต่อบุคลากร

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและภาคภูมิใจในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น
๒. ผู้เข้าร่วมอบรมและกิจกรรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรที่ได้รับการยกย่องมีบทบาทเป็น “ผู้นำทางวิชาชีพ” และเป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน

ผลกระทบต่อองค์กร

๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร
๒. หน่วยงานมีระบบพัฒนาและประเมินที่เป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบได้
๓. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาและยกย่องคนดี คนเก่ง ถูกส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

การดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ต้องวางแผนและออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ได้แก่ ครูผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน จึงต้องออกแบบหลักสูตร/กิจกรรมให้เหมาะสม
๒. การประสานงานกับหน่วยงานและวิทยากรหลายฝ่ายต้องประสานงานกับสถานศึกษา วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนกรรมการประเมินจากภายนอก ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและความรอบคอบในการนัดหมาย กำหนดการ และเอกสารประกอบต่าง ๆ
๓. ความซับซ้อนของการดำเนินการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยองค์ความรู้ด้านหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และต้องจัดกรรมการประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลาปฏิบัติงานกิจกรรมบางประเภทต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรจำนวนมาก เช่น งานยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการอบรมแบบเข้ม จึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ต้องดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาและนโยบายของส่วนกลาง เช่น ต้องสรุปผลการพัฒนาหรือจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติภายในกรอบปีงบประมาณที่กำหนด ซึ่งหากมีปัจจัยแทรกซ้อน (เช่น ปรับเปลี่ยนนโยบายกะทันหัน) อาจส่งผลกระทบต่อแผนงานได้
๖. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและรายงานประเมินผลต้องมีการเก็บข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ดังนี้

๑. **ข้อจำกัดด้านงบประมาณ** งบประมาณที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีคุณภาพ หรือกิจกรรมที่มีผู้เข้าร่วมจำนวนมาก ทำให้ต้องลดขนาดกิจกรรมหรือปรับรูปแบบให้น้อยลงจากแผนเดิม
๒. **ภาระงานของบุคลากรในพื้นที่** ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มักมีภาระงานอื่นจำนวนมาก ส่งผลให้บางรายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วนหรือต่อเนื่อง
๓. **ความเข้าใจไม่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/แนวทางการประเมิน** ในกิจกรรมประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ฯ มักพบปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และสถานศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของเอกสาร หลักฐาน และเกณฑ์การตัดสิน
๔. **การประสานงานระหว่างหน่วยงานหลายฝ่าย** การดำเนินงานบางส่วน เช่น การคัดเลือกบุคคลดีเด่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือการเชิญวิทยากร ต้องอาศัยการประสานงานจากหลายภาคส่วน ซึ่งอาจล่าช้าหรือคลาดเคลื่อนได้
๕. **ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่** การจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมเชิงปฏิบัติการหรือการจัดงานยกย่องเชิดชูเกียรติ ต้องใช้เวลาในการเตรียมการมาก หากสถานที่ไม่เพียงพอหรือช่วงเวลาไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของกิจกรรม
๖. **การติดตามและประเมินผลภายหลังการพัฒนา** หลังจากจัดกิจกรรมอบรมหรือพัฒนาแล้ว การติดตามผลในระยะยาวยังมีข้อจำกัด เช่น ขาดระบบวัดผลความเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีดังนี้

๑. ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และลดข้อจำกัดในการดำเนินการ ซึ่งในบางครั้งกำหนดกิจกรรมในแผนไว้แล้ว แต่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ จึงทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกิจกรรม ลดกิจกรรม และตัดบางกิจกรรมออก
๒. พัฒนาเครื่องมือและระบบประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบติดตามผลการพัฒนาหลังการอบรม หรือระบบประเมินสัมฤทธิผลฯ ที่เป็นการประเมินเชิงประจักษ์ ไม่เน้นการจัดทำเอกสาร
๓. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างใกล้ชิด ทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพและลดปัญหาการประสานงาน
๔. ควรจัดกิจกรรมในลักษณะบูรณาการหลายกลุ่มเป้าหมาย เช่น การอบรมร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และลดความซ้ำซ้อน
๕. พัฒนาและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จากผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานและสถานศึกษาอื่นๆ

๖. ควรส่งเสริมให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือโรงเรียนจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับสถานศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและสร้างแรงจูงใจจากระดับฐานราก

๗. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการนำใช้เทคโนโลยีมาใช้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การเผยแพร่ผลงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานจากกิจกรรมพัฒนาและกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

๑. รายงานผลการดำเนินงานประจำปี จัดทำเป็นเอกสารสรุปรายงานผลการดำเนินงานของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

๒. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เผยแพร่ข่าวสาร ผลการดำเนินงาน และรายชื่อผู้ได้รับการยกย่องผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ฯ เฟซบุ๊ก หรือแอปพลิเคชันสำนักงานในการเผยแพร่กิจกรรม เช่น เพจประชาสัมพันธ์ วารสารประชาสัมพันธ์ (E-News) กลุ่มไลน์ต่างๆ เป็นต้น

๓. การส่งผลงานเข้าร่วมเวทีระดับจังหวัด/ระดับประเทศ บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติสามารถส่งต่อผลงาน ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับรางวัลระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ เช่น รางวัล “ครูดีในดวงใจ” “ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น” เป็นต้น

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
เพื่อประกอบการเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ อ ๑๗

๑. เรื่อง “การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของ สพป.ลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน”

๒. หลักการและเหตุผล

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความสามารถ และได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ในขณะเดียวกัน การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

ผู้จัดทำได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ จึงมีแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน ที่บูรณาการ ทั้งการพัฒนาและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปด้วยกัน อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลอย่างยั่งยืนในระยะยาว ทั้งต่อบุคลากร องค์กร และคุณภาพของผู้เรียน แนวทางนี้จะช่วยให้ สพป.ลำพูน เขต ๒ สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างครอบคลุม เกิดระบบที่ชัดเจน โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในภาพรวมอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ ผู้จัดทำจึงมีแนวคิดในการจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนารูปแบบหรือโมเดลที่เป็นระบบและยั่งยืน ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยไม่แยกกระบวนการพัฒนาออกจากการให้กำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนในที่สุด

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและรอบด้าน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาบุคลากรมักให้ความสำคัญกับการจัดอบรมให้ความรู้ การพัฒนาทักษะ หรือการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ในขณะที่ด้านการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรตินั้น ยังเป็นส่วนที่มีการดำเนินการไม่ครบวงจร หรือยังขาดความต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บางส่วนของบุคลากรแม้ได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ยังไม่เกิดแรงผลักดันเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีความแตกต่างในระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม ส่งผลให้ต้องมีการออกแบบกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับความจำเป็นจำเพาะของแต่ละบุคคล รวมทั้งยังต้องออกแบบกิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ผู้จัดทำจึงได้เสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เรื่อง “การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สพป.ลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน”

แนวความคิด

การเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เรื่อง “การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สพป.ลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน” โดยมีแนวคิดหลักในการพัฒนาระบบงานนี้ ประกอบด้วย การบูรณาการ "การพัฒนา" (Development) และ "การยกย่องเชิดชูเกียรติ" (Recognition) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยยึดถือแนวคิดสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การพัฒนาอย่างรอบด้าน : พัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง คุณธรรม จริยธรรม และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑

๒. การเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน : ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น

๓. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส : ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม ตรวจสอบได้

ดังนั้น ผู้จัดทำจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการ ที่มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ ส่งเสริมความสามารถ ความสุข และความผูกพันในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอ

๑. จัดทำโมเดลการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้โมเดล “LPN2-SDG Model” ที่เน้นการพัฒนารอบด้าน (Knowledge – Skill – Value) ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างแรงจูงใจ
๒. ตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาและการยกย่องเชิดชูเกียรติ และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงงาน
๔. นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดกิจกรรมและสื่อสารข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอย่างทั่วถึง

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข
ข้อจำกัดด้านแรงจูงใจของบุคลากร	สื่อสารเป้าหมายและประโยชน์ของการพัฒนาอย่างชัดเจน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แשרประสบการณ์จากผู้ประสบความสำเร็จ ใช้การยกย่องเชิงบวก เช่น รางวัล บุคลากรต้นแบบ จัดกิจกรรมที่สนุก สร้างแรงบันดาลใจ และเชื่อมโยงกับการเติบโตในสายงาน
ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ	ใช้การบูรณาการงบประมาณจากหลายแหล่ง , ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก , พัฒนารูปแบบกิจกรรมแบบออนไลน์ที่มีต้นทุนต่ำ
ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของบุคลากร	กระจายช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมให้อยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่กระทบภารกิจหลัก
ข้อจำกัดด้านความต่อเนื่องของระบบงาน	จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร สร้างทีมงานขับเคลื่อนหลายฝ่าย
ข้อจำกัดด้านเกณฑ์การประเมินและการยกย่องเชิดชูเกียรติ	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์และเปิดเผยต่อสาธารณะ มีคณะกรรมการหลายภาคส่วน และมีการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เรื่อง “การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สพป.ลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน” แบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านบุคลากร

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างเป็นระบบ
- บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นพัฒนางานและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- เกิดแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่
- บุคลากรได้รับโอกาสแสดงศักยภาพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

๒. ด้านองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

- เกิดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ บูรณาการทั้งการพัฒนาและการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- วัฒนธรรมองค์กรแห่งความดี ความก้าวหน้า และการเรียนรู้เติบโตอย่างมั่นคง
- มีระบบฐานข้อมูลพัฒนาบุคลากรและระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม
- บุคลากรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดเสถียรภาพด้านกำลังคน

๓. ด้านคุณภาพการศึกษา

- การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่มีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
- คุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ได้รับการยกระดับ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวม

๔. ด้านระบบการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- เกิดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการ ที่มีการวางแผนพัฒนา ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- มีต้นแบบแนวทางการดำเนินงาน (Best Practice) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต ๒ ที่สามารถนำไปต่อยอดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นได้

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน เรื่อง “การพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สพป.ลำพูน เขต ๒ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน” มีดังนี้

๑. ด้านกระบวนการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปีและรายกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งอย่างน้อย ๘๐% ของบุคลากรในเขตพื้นที่
๒. มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒-๓ ครั้งต่อปี
๓. มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติที่ชัดเจน โปร่งใส ดำเนินการเป็นประจำทุกปี
๔. มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกในการร่วมพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑-๒ โครงการ

๒. ด้านผลลัพธ์เชิงปริมาณ

๑. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการอบรม/พัฒนาเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายรายปี
๒. จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกยกย่องเชิดชูเกียรติในแต่ละปีเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓. จำนวนโรงเรียนที่มีการนำองค์ความรู้จากการพัฒนาไปปรับใช้จริง ไม่น้อยกว่า ๗๐% ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ

๓. ด้านผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาและการยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับ “มาก” ขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและยกย่องมีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น (เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับรางวัลระดับจังหวัด/ประเทศ)

๔. ด้านความยั่งยืนและต่อเนื่อง

๑. สำนักงานเขตพื้นที่มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรและผลงานที่มีการปรับปรุงข้อมูล ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๒. มีคู่มือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดโอนองค์ความรู้สู่ผู้รับผิดชอบชุดใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. มีการจัดประชุมทบทวนและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ผู้เขียน หยาดพิรุณ ยะจอม
(นางสาวหยาดพิรุณ ยะจอม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ