



ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)  
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

ชื่อผลงาน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู้สังคมยุคใหม่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลุ่ม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ความเป็นมา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา การพัฒนาประเทศไม่ว่าด้านใดก็ตามล้วนมาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ในการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา และมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันทั่วถึง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคคล ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคม ประเทศชาติ และองค์กร องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วองค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรนั้นก็ยากที่จะพัฒนาความเจริญหรือความล้ำหลังขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะด้านใดก็ตามล้วนมาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในการที่จะมีบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาและมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันทั่วถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนาบุคลากรมุ่งหมาย เพื่อการแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเพื่อสร้างความเข้าใจสื่อสารหลักการทำงาน ทำงานให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายวิธีการ เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน การดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ถูกต้องชัดเจน ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ข้าราชการต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น สำนักงานต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานของข้าราชการแบบเก่าไปสู่ข้าราชการยุคใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ข้าราชการจึงจำเป็นต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) และวางระบบงาน การบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรองรับทิศทางของการพัฒนาองค์กรและประเทศ โดยให้ข้าราชการมีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒



## ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

การพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมแรง และการเชิดชูครูดีครูเก่ง แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ กำหนดไว้ในเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่ ๓ คือ “การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะ และภาระงาน มีขวัญ กำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ มีผู้อำนวยการที่มีวิสัยทัศน์ ใช้หลักการบริหารจัดการบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งผลงานต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเขารับการพิจารณาคัดเลือก และได้กำหนดให้เป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนคนดี คนเก่ง โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ที่มีผลงานดีเด่น ส่งผลงานเชิงประจักษ์เขารับการคัดเลือกในระดับต่าง ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญในการเสริมแรงกายและแรงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้อนุมัติให้กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินโครงการส่งเสริมพัฒนาระดับวิชาชีพทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยดำเนินโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement) การจัดงานวันครู ครั้งที่ ๖๖ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้การส่งผลงานเขารับการพิจารณาคัดเลือก จะเป็นผลงานทางวิชาการที่ทรงคุณค่า นวัตกรรมใหม่ ๆ มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### วิธีดำเนินงาน/ กระบวนการพัฒนา

๑. การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
๒. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลาของการพัฒนาโครงการอย่างชัดเจน
๓. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรว่าจะมีลักษณะอย่างไร
๔. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

#### ๑. การหาความต้องการในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนหรือความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ประกอบด้วย ตัวบุคลากร ผู้บังคับบัญชา ไปจนถึงระดับผู้บริหารองค์กร กลุ่มงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ งบประมาณ นโยบาย กฎหมาย และบริบทขององค์กร เช่น โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ บทบาทภารกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม โดยเริ่มจากรณีการหาความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพื่อกำหนดจุดประสงค์และระบุเป้าหมายของการพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ หรือประเด็นอื่น ๆ



## ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

ที่ส่วนราชการเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร การประเมินหาความจำเป็นความต้องการต้องวิเคราะห์ประเมินความต้องการในระดับบุคคลองค์กร และทีม ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์จากบทบาทภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเพื่อกำหนดองค์ความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้ว หรือนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้

๑.๒ วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น และจำเป็นที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์นั้น เช่น ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงของโลกต่าง ๆ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

๑.๓ การประเมินหาความจำเป็น ความต้องการ (Development Gap) จากตัวบุคลากรด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

- ใช้ผลการประเมินสมรรถนะจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี หรือส่วนราชการจะใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว มาเป็นแนวทางการประเมินเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาเป็นเฉพาะ

- การประเมินศักยภาพตนเองของบุคคล (Self Assessment) หรือบุคลากรเสนอหรือรายงานด้วยตนเอง

- การทำแบบทดสอบ (Pre – test)

- ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ หรือการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) การหาความต้องการในการพัฒนา ทำให้ทราบถึงประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์/เป้าหมายของการพัฒนา วิธีการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนาต่อไป

### ๒. การวางแผนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม พัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ มีภารกิจที่แตกต่างหลากหลาย คุณลักษณะของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรจึงมีความแตกต่างกันไป จึงไม่สามารถที่จะทำการพัฒนาแบบหลักสูตรกลางเหมือนกันทั้งองค์กร หรือที่เรียกว่า การจัดหลักสูตรแบบเสื้อโหล (one size fits all) แต่อย่างไรก็ดี ยังมีคุณลักษณะบางอย่างที่สามารถดำเนินการนาภาพรวม เช่น ทักษะด้านดิจิทัล และคุณลักษณะทางการบริหาร ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนดเป็นต้น ดังนั้นเครื่องมือที่เหมาะสมที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือต้องมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในระยะยาว อย่างน้อย ๓ – ๕ ปี

๒.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว ๓ – ๕ ปี จะเป็นแผนการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนผลักดันให้แผนการพัฒนาเชื่อมโยงระหว่างแผนส่วนราชการกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ มีจุดเน้นที่สำคัญ (HRD Strategic Focus) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ภาวะผู้นำ (Leadership) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Facility) และถ่ายทอดเป็นแผนประจำปีไปสู่การปฏิบัติต่อไปยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม รองรับบริบทขององค์กร และบริบทประเทศไทย ๔.๐



## ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

๒.๒ หน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ควรดำเนินการ

๒.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในสังกัด ตามประเด็นการพัฒนาที่ได้จากการหาความจำเป็นความต้องการการพัฒนา โดยอย่างน้อยต้องมีประเด็นการพัฒนาเกี่ยวกับการรองรับการเป็นประเทศไทย ๔.๐ เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การบริหารจัดการข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การปรับเปลี่ยน ทักษะคน เป็นต้น วิธีการพัฒนาต้องกำหนดวิธีการพัฒนาให้หลากหลาย เหมาะสมกับประเด็นการพัฒนา และตัวบุคลากร รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาต้องหาวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรต้องไปเข้ารับการพัฒนา เช่น การมอบหมายผู้รับผิดชอบงานแทน นอกจากนี้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต้องกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาได้ด้วย

๒.๒.๒ จัดทำโครงการ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรในประเด็นการพัฒนา หรือหลักสูตรที่เป็นเนื้อหาเฉพาะตามบทบาทภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ทั้งนี้กำหนดประเด็นการพัฒนาและวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย ๔.๐

### ๓. การดำเนินการพัฒนาตามแผน

หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด โดยประสานการดำเนินการร่วมกัน

### ๔. การติดตามประเมินผล

กลุ่มงานรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Apply) ตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๒ หลังเสร็จสิ้นโครงการ สรุปผลและรายงานผลการจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา หรือหลักสูตร รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งสำเนาส่งให้กลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่

๔.๓ สรุปผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ในรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และนำเสนอในการประชุมของทีมนิเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

๔.๔ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

๑) รวบรวมรายงานประเมินผลการฝึกอบรม สัมมนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ เพื่อเผยแพร่เป็นองค์ความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒) จัดทำสรุปรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ รายงานผู้บริหารทราบ



## ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

### ผลสำเร็จ

**เชิงปริมาณ** จากการทำนงงานโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement) มีผลการดำเนินงานดังนี้

ดำเนินการจัดการอบรม จำนวน ๔ รุ่น ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมเกษม กลั่นยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

๑) โรงเรียนในสังกัดส่งครูเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๒ โรงเรียน

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๖๔๗ คน

- รุ่นที่ ๑ อบรมวันจันทร์ที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖๒ คน

- รุ่นที่ ๒ อบรมวันอังคารที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖๑ คน

- รุ่นที่ ๓ อบรมวันพุธที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖๐ คน

- รุ่นที่ ๔ อบรมวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖๓ คน

- อบรมผ่านเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และจัดทำรายงานผลการอบรมเป็นรูปเล่ม ส่งกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คน

**เชิงคุณภาพ** ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ผ่านการอบรมและได้รับเกียรติบัตรทุกคน และได้นำผลการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement) ไปจัดทำ MOU ในการพัฒนางานตามข้อตกลง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ทำให้สามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และสามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีข้อมูลแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ทำให้การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ร่วมถึงการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ดียิ่งขึ้น

### ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ

#### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

๑.๑ มีการดำเนินการตามกระบวนการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

๑.๒ การดำเนินการควรให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใช้ เป็นการสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในสามปัจจัยที่จะขับเคลื่อนไปสู่ระบบราชการ ๔.๐

๑.๓ การภาคความต้องการในการพัฒนา (Development Gap) นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นมิติอื่น ๆ ด้วย ประเด็นท้าทายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Key Challenges) แนวโน้ม



## ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

กำลังคนในอนาคต เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Work Life) เศรษฐกิจ การเมือง สังคมสูงอายุ (Aging Society) และอาจรวมถึงความสามารถ อัจฉริยะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Intelligence)

๑.๔ การกำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน กล่าวคือปัจจุบันเปลี่ยนจากระบบการศึกษา (Education หรือ Training) มาเป็นการเรียนรู้ (Learning) จึงเสนอให้นำรูปแบบที่นิยมใช้ในปัจจุบันมาใช้ คือ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ โดย ๑๐% เป็นเรื่องของการเรียน/ การอบรม (Education หรือ Training)

๑.๕ มีการกำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันเรื่องเดียว ด้วยวิธีการที่เหมือนกัน ขอเสนอวิธีการพัฒนา เช่น

๑) การสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มการอ่าน การหารือ  
๒) การนำระบบการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มาใช้ในองค์กร  
๓) การสร้างเครือข่าย (Networking) ซึ่งการสร้างเครือข่ายสามารถดำเนินการได้ โดยเริ่มจากการสร้างเครือข่ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างเครือข่ายระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา หรือประชาสังคมซึ่งจะสนับสนุนในเรื่องของการเป็น Connect Government

๔) การให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นชั่วคราว (Secondment) และการให้บุคลากรอื่นมาปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ซึ่งไม่จำกัดว่าเป็นบุคลากรภาครัฐเท่านั้น นอกจากการพัฒนาบุคลากรแล้วยังเป็นวิธีการที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมเข้าสู่การเป็นภาคราชการที่เปิดกว้าง (Open Government) บุคลากรจากต่างส่วนราชการ หรือภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในฐานะผู้รับบริการ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ เข้าใจ เข้าถึงความต้องการ

๕) การพัฒนา (Application) เพื่อรองรับการ Training บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าอบรมได้ทุกที่ ทุกเวลา จัดทำเป็นเหมือนอยู่ในห้องอบรมจริง มีการสื่อสารแบบสองทางเมื่อมีการอบรม และมีการจัดบทเรียนต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรเป็นห้อง ๆ ให้บุคลากรเข้าอบรมได้ตามความเหมาะสมตามแผนการพัฒนา

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

๒.๑ พัฒนาระบบงาน หรือระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้พร้อมรองรับไปพร้อม ๆ กัน โดยกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

๑) การพัฒนา Application รองรับระบบปฏิบัติงานพื้นฐาน ซึ่งปัจจุบันทุกส่วนราชการจะมีระบบปฏิบัติงานใช้ภายในส่วนราชการ บางส่วนราชการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต บางส่วนราชการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ทุกที่เพิ่มประสิทธิภาพงานด้านบุคลากร เช่น การลา การขอหนังสือรับรองเงินเดือน การขอรับการช่วยเหลือ สวัสดิการต่าง ๆ การขอใช้รถยนต์ส่วนบุคคล การขอใช้ห้องประชุม เป็นต้น

๒) สร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” เรื่องการกำหนดเวลายืดหยุ่นการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรสามารถทำงานที่บ้านได้ โดยส่วนราชการสนับสนุนการพัฒนาระบบการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ ได้จากภายนอกโดยการเชื่อมโยงหรือกรณีส่วนราชการมีข้อจำกัด



## ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒

หรือเพื่อความปลอดภัย อาจมีการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ตกับส่วนราชการในพื้นที่ตามความเหมาะสม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่เป็น Hubs มีการจัดสรรพื้นที่ให้เป็นที่ทำงานให้กับบุคลากรต่างหน่วยงานเข้าใช้งานระบบ

๓) ทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อการพัฒนาให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ให้สามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงานผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ซึ่งแสดงว่ามีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

### ๓. ด้านอื่น ๆ

ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ คือ

๓.๑ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๒ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การคิดเชิงวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การปรับเปลี่ยน กระบวนการทางความคิด

แนวทางการพัฒนาบุคลากร หากมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจะทำให้บุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ มีการคิดวิเคราะห์มีความรู้ทางวิชาการ มีจิตใจ ค่านิยม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพอนามัยดี มีความสุข และมีทักษะการทำงาน และจะทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้นและทันสมัย

### การเผยแพร่/ การประชาสัมพันธ์/ หน่วยงานที่มาศึกษาดูงาน

๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การอบรมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนา งาน (PA : performance Agreement) ลงในเว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ และเผยแพร่ใน Facebook สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มาศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ภายใต้มาตรการป้องกัน และควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) โดยปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด



ภาพกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement)







ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)  
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒



หน้า ๙

ภาพกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement)



ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)  
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒



หน้า ๑๐

ภาพกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement)



ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)  
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพ.เพชรบุรี เขต ๒



ภาพกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะ ตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA : Performance Agreement)



ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)  
กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.เพชรบุรี เขต ๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒  
มอบวุฒิบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

**นายกรพรหม วาริษฐ์**

ได้เข้าร่วมการอบรมโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะตามการพัฒนางาน  
**(PA : Performance Agreement)**

จำนวน ๘ ชั่วโมง ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔  
ขอให้มีความสุข ความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ เป็นกำลังของชาติสืบไป  
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

  
(นายสุรวิทย์ กับเหล็ก)  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

เลขที่ 001/2564

