

**ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จตามภารกิจ
แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและเป็นแบบอย่างได้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2569**

ผลงานชิ้นที่ 4 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อผลงาน การบริหารจัดการการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับรางวัล “ครูดีในดวงใจ” โดยใช้กระบวนการ PDCA

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริม ยกย่อง และเชิดชูเกียรติครูผู้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เสียสละ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการสร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

การคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับรางวัล “ครูดีในดวงใจ” เป็นกิจกรรมที่มุ่งค้นหาและยกย่องครูผู้มีความดีคุณลักษณะและผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความประพฤติดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เพื่อนครู และชุมชน ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกจึงจำเป็นต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับรางวัล “ครูดีในดวงใจ” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยนำหลัก PDCA มาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน ประชาสัมพันธ์ การสร้างความเข้าใจและกำหนดแนวทาง การรับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกและประเมินอย่างเป็นระบบ การสรุปผล ตลอดจนการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน

การบริหารจัดการดังกล่าวมุ่งให้กระบวนการคัดเลือกมีประสิทธิภาพ ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน ลดภาระของผู้สมัครและผู้ปฏิบัติงาน มีหลักฐานประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่งครูผู้มีความดีคุณสมบัตินั้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างภาคภูมิใจ

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อดำเนินการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับรางวัล “ครูดีในดวงใจ” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการการคัดเลือกให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการคัดเลือก

๒.๔ เพื่อค้นหาและยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้มีความดีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

๒.๕ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้เกิดครูต้นแบบที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในวงการการศึกษา

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

สถานศึกษาในสังกัด ร้อยละ 100 ได้รับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และระยะเวลาการเสนอชื่ออย่างทั่วถึง สถานศึกษาที่ประสงค์เสนอชื่อครูทุกแห่งสามารถจัดส่งเอกสารภายในระยะเวลาที่กำหนด และครูผู้ได้รับการเสนอชื่อทุกคนได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้อง และความครบถ้วนของเอกสารก่อนเข้าสู่การพิจารณา

เชิงคุณภาพ

1. การคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
2. ผู้สมัคร/ผู้ได้รับการเสนอชื่อได้รับโอกาสในการนำเสนอผลงานและคุณสมบัติอย่างเหมาะสม
3. คณะกรรมการมีความเข้าใจหลักเกณฑ์และสามารถพิจารณาคัดเลือกได้อย่างมีมาตรฐาน
4. ได้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีผลงานที่เป็นแบบอย่างได้
5. เกิดระบบการบริหารจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานคัดเลือก ยกย่อง และเชิดชูเกียรติครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรมอื่นได้

วิธีการดำเนินงาน

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้กระบวนการ PDCA เป็นกรอบในการบริหารจัดการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 P : Plan การวางแผน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์ แนวทาง และรายละเอียดการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับรางวัล “ครูดีในดวงใจ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. วิเคราะห์ภารกิจ กำหนดกรอบระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และผลผลิตของแต่ละขั้นตอน
3. จัดทำแผนการดำเนินงานและปฏิทินการคัดเลือกให้สอดคล้องกับกรอบเวลาที่กำหนด
4. กำหนดช่องทางการประชาสัมพันธ์และการประสานงานกับสถานศึกษา
5. เตรียมแบบฟอร์ม เอกสาร และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และการพิจารณาคัดเลือก

6. ประสานผู้เกี่ยวข้องและเตรียมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้การพิจารณามีความเป็นกลางและตรวจสอบได้

ขั้นที่ 2 D : Do การดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกไปยังสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เอกสาร และกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้ผู้สมัครสามารถจัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้อง
3. รับสมัครหรือรับการเสนอชื่อ พร้อมรวบรวมเอกสารและหลักฐานประกอบการพิจารณา
4. ตรวจสอบคุณสมบัติและความครบถ้วนของเอกสารในเบื้องต้น
5. ประสานผู้สมัคร/สถานศึกษาเพื่อแก้ไขหรือเพิ่มเติมเอกสารในกรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด
6. เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์เพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ
7. ดำเนินการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ และสร้างความเข้าใจร่วมแก่คณะกรรมการก่อนการพิจารณา
8. คณะกรรมการดำเนินการประเมินและพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

9. รวบรวมผลคะแนนและจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 3 C : Check การตรวจสอบ

1. ตรวจสอบความถูกต้องของคุณสมบัติและเอกสารของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก
2. ตรวจสอบผลคะแนนและเอกสารประกอบการพิจารณาให้มีความครบถ้วนและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อและข้อมูลก่อนเสนอผู้มีอำนาจพิจารณา
4. ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามปฏิทินและกรอบระยะเวลาที่กำหนด
5. รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และปัญหาอุปสรรคของกระบวนการ

ขั้นที่ 4 A : Act การปรับปรุงและพัฒนา

1. สรุปผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหาร
2. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงาน
3. นำข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องมาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกในปีต่อไป
4. จัดเก็บเอกสาร หลักฐาน และข้อมูลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและหลักฐานอ้างอิง
5. นำแนวทางที่ประสบความสำเร็จไปประยุกต์ใช้กับภารกิจด้านการคัดเลือก ยกย่อง และเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

รูปแบบ/เทคนิค ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

1. “สื่อสารก่อนดำเนินการ” สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และกระบวนการก่อนเข้าสู่การคัดเลือก เพื่อลดข้อผิดพลาดของผู้สมัครและสถานศึกษา
2. “ตรวจสอบ 2 ระดับ” ใช้การตรวจสอบเอกสารเบื้องต้นโดยผู้รับผิดชอบ และการตรวจสอบ/พิจารณาโดยคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์
3. “หลักฐานต้องชัด ผลงานต้องจริง” เน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของครูอย่างเป็นรูปธรรม
4. “มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ” เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สมัคร คณะกรรมการ และบุคลากรผู้รับผิดชอบมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่
5. “ทำเป็นระบบ เก็บเป็นหลักฐาน” จัดเก็บข้อมูลและหลักฐานทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลัง และใช้เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ผลสำเร็จ

เชิงปริมาณ

1. สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 27 แห่ง ได้รับการประชาสัมพันธ์ครบทุกแห่ง คิดเป็นร้อยละ 100
2. สถานศึกษาที่เสนอชื่อมีจำนวน 3 แห่ง และมีครูได้รับการเสนอชื่อจำนวน 3 คน ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารครบทุกคน เอกสารที่ครบถ้วนตั้งแต่ครั้งแรกมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เชิงคุณภาพ

1. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกที่ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน ประชาสัมพันธ์ รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมิน พิจารณา สรุปผล และรายงาน ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบบทบาทหน้าที่และกรอบเวลาอย่างชัดเจน

2. ด้านความโปร่งใสและเป็นธรรม

การคัดเลือกดำเนินการตามหลักเกณฑ์และใช้ข้อมูลหลักฐานประกอบการพิจารณา มีคณะกรรมการรับผิดชอบกระบวนการพิจารณา และมีการจัดเก็บเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้กระบวนการมีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้

3. ด้านคุณภาพของผู้ได้รับการคัดเลือก

กระบวนการคัดเลือกมุ่งให้ได้ครูที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีผลงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เพื่อนครู และชุมชน

4. ด้านขวัญและกำลังใจ

การดำเนินงานส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงานและการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ตลอดจนเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการมีส่วนร่วม

เกิดความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สมัคร และคณะกรรมการ ทำให้กระบวนการคัดเลือกเป็นภารกิจร่วมที่มีการประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. ด้านการพัฒนาระบบงาน

เกิดแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานคัดเลือก ยกย่อง และเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะการวางแผนงาน การตรวจสอบเอกสาร การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ และการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

การเผยแพร่

1. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ ข่าวดาร ขั้นตอน และผลการดำเนินงาน
2. เผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น Facebook หรือช่องทางประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เพื่อให้สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว
3. ประชาสัมพันธ์ผ่านระบบหนังสือราชการ/ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแจ้งแนวทางและกำหนดการไปยังสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ
4. เผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำแนวทางการบริหารจัดการไปประยุกต์ใช้กับภารกิจอื่น
5. จัดเก็บองค์ความรู้และเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นต้นแบบและฐานข้อมูลสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป
6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) โดยนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขมาใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาระบบงานของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา