

# พัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ด้วย I STRIVE MODEL



นางกชณิกา วงศ์วรรณ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร



## บทนำ

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติบ้านเมืองให้มีความพร้อมทัดเทียม เป็นที่ยอมรับของสังคม คือ “ทรัพยากรบุคคล” ฉะนั้น ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างพัฒนาคุณภาพให้เท่าเทียม สามารถเป็นต้นแบบที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับประชาชนผู้ใช้บริการ สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการที่มุ่งเน้นสมรรถนะ(Competency) พัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ เพื่อให้ภาครัฐมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล จากนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ประกาศเป็นจุดเน้นที่สำคัญ คือ **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐาน สถานศึกษามีคุณภาพ เครือข่าย**

**สถานศึกษามีความเข้มแข็ง** จึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ที่จะต้องพัฒนาสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ให้เกิดกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสร้างคุณภาพ “ทรัพยากรบุคคลขั้นพื้นฐาน” ของประเทศให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ มีศักยภาพความพร้อมที่จะเรียนรู้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเป็นที่ยอมรับ **ปณิธานที่จะทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด**



**“ใฝ่เรียนรู้ คู่คิดเชิงระบบ เทียบเคียงประสบการณ์เพื่อเป็นผู้ให้บริการที่เต็มที่ เต็มใจ เต็มศักยภาพ”**

## ที่มาของผลงานเด่น

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเกิดประโยชน์สุข ตอบสนองความต้องการของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาข้าราชการที่มุ่งเน้นสมรรถนะ(Competency) พัฒนาขีดความสามารถ (Capability)ซึ่งมีการเก็บข้อมูลวัดประเมินผลสมรรถนะความต้องการพัฒนาของข้าราชการเป็นประจำทุกปี ตลอดจนแนวคิดการบริหารจัดการงานด้วยหลักจิตวิทยาเชิงบวก (AI4D) ของ ดร.David Cooperrider ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์กร(Organization Behavior) คณะ Weather head School of Management มหาวิทยาลัย Case Western Reserve ที่ใช้แนวทางใกล้เคียงกับวงจรเดมมิ่ง (PDCA) เพียงแต่ใช้หลักคิด “เอาสิ่งที่ดีของทรัพยากรบุคคล” เป็นหลักเพื่อให้รู้ว่าขณะนี้ยืนอยู่ตรงไหน แล้วค่อยๆ

กระตุ้นส่งเสริมสร้างความฝัน(เป้าหมาย)การพัฒนาไปที่ละขั้น ทำไปทีละตอน โดยนำแนวนโยบาย แนวคิด หลักการ เหล่านี้มาพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิดการดำเนินงานของผลงานเด่น

#### รูปแบบกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วย “I STRIVE Model”



#### ด้วยการบริหารงานด้วยจิตวิทยาเชิงบวก (AI4D Model) ประกอบด้วย

Discovery=รู้เรา เรามีดี/ Dream=สร้างฝันหาระบบงานที่ดี/ Design=หาขั้นตอนแผนการทำงาน/Destiny=ลงมือทำ

# ขั้นตอนการบวนการดำเนินงานของผลงานเด่น

การบริหารจัดการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วย **I STRIVE Model**

ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ  
สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

นักเรียนมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ  
เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มเป้าหมาย/e-Learning ก.พ./กิจกรรมให้ความร่วมมือต้นสังกัด หน่วยงานอื่นๆ

ขั้น3 กิจกรรม

กิจกรรม “ครูดีศรีสงขลา2” เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่เวทีการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.

โครงการพัฒนาสร้างศักยภาพเสริมสมรรถนะทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สพ.ป.สงขลา เขต 2

(เก็บการวัดประเมินสมรรถนะ ความต้องการพัฒนา ทบทวน ปรับปรุงแผนฯ เสนอโครงการ ติดตามผล)



ขั้น2 การบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการสู่การปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4 และจุดเน้นด้านทรัพยากรบุคคลของ สพฐ. ประจำปี 2557 และจุดเน้นต้นปีงบประมาณ 2558  
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2556-2559 สพ.ป.สงขลา 2

จุดเน้น สพ.ป.สงขลา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรฐาน สถานศึกษามีคุณภาพ เครื่องข่ายสถานศึกษาเข้มแข็ง

ขั้น1 ข้อมูลฐานชัดเจน

**ภาพความสำเร็จ :** การนำรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (I STRIVE) มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Study) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) พบว่ามีภาพความสำเร็จ ดังนี้

## ผลที่เกิดกับองค์กร

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีข้อมูลฐานด้านการวัดประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา และความต้องการพัฒนา ที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนา ส่งเสริม สร้างสมรรถนะให้กับทรัพยากรบุคคลในสังกัดได้ครอบคลุม ทั่วถึง ตรงกับความต้องการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล โรงเรียนในสังกัด
3. คณะประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2556-2557 ในกลยุทธ์ที่ 4 ได้คะแนนเต็ม 5 รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. สพป.สงขลา เขต 2 เป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าศึกษาดูงาน ในปี 2557 จำนวน 7 หน่วยงาน และได้รับความไว้วางใจจาก สพฐ.ให้เป็นหน่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 รุ่น ๆ ละ 5 วัน
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.สงขลา เขต 2 ได้รับความไว้วางใจจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สพฐ. ให้เป็นหน่วยพัฒนาที่ 10 ของภาคใต้ตอนล่าง เพื่อจัดฝึกอบรมพัฒนาครูด้านวัดผล ด้านบรรณารักษ์ และด้านวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดของ 18 สพป./สพม.ภาคใต้ตอนล่างรวมทั้งสิ้น 3,000 คน คิดเป็นฝึกอบรมจำนวน 17 รุ่น ในระหว่างเดือน สิงหาคม-กันยายน 2557
6. สพป.สงขลา เขต 2 ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขันภายใต้โครงการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและทักษะในศตวรรษที่ 21 ครั้งที่ 2 ระดับภูมิภาค ในระหว่างวันที่ 16-17 กันยายน 2557 ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่

## ผลที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูทั้งระบบโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีผลงานเด่นทุกคน และได้รับคัดเลือกจากการวัดประเมินผลของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา เพื่อรับโล่เกียรตินิยมจาก 8 รางวัลเด่นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูในสังกัด สพป.สงขลา เขต 2 ได้มากถึง 7 รางวัล
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนัก ตื่นตัวและจัดส่งผลงานเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมการประกวด “ครูดีศรีสงขลา2” ประจำปี 2556 จำนวน 217 ราย (ผ่านการคัดเลือกในระดับเครือข่ายสถานศึกษา) และได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนระดับเขตพื้นที่เพื่อเข้าร่วมในการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.ระดับภาคใต้ ณ จังหวัดพัทลุง จำนวน 73 ราย และได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนระดับภาคใต้ จำนวน 37 รายเพื่อเข้าร่วมการ4 เหรียญทองชนะเลิศ จำนวน 1 รางวัล /เหรียญทอง จำนวน 19 รางวัล และเหรียญเงิน จำนวน 17 รางวัล



## ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

1. ผลคะแนนเฉลี่ยของการประเมินคุณภาพการศึกษา (NT) สูงกว่าระดับประเทศ

เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศ		เปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา	
ระดับประเทศ	ระดับเขตพื้นที่	ปีการศึกษา 2555	ปีการศึกษา 2556
51.22	53.56	43.06	53.56

2. คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

คะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้	
คะแนนระดับเขตพื้นที่	คะแนนระดับประเทศ
46.08	44.81

(เอกสารอ้างอิง : หน้าที่ )

## ผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและเพื่อนร่วมงาน

1. คะแนนวัดประเมินความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ ประจำปี 2557 ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรได้คะแนนยอดเยี่ยม โดยเก็บข้อมูลฐานจากทรัพยากรบุคคลในสังกัดแบบทดสอบสอบถามถึงผู้ใช้บริการในสังกัดสถานศึกษาเทียบเคียงกับผู้ใช้บริการของกลุ่ม/หน่วยในองค์กร



2. ได้รับคำชื่นชมและขอรายละเอียดในขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการงานพัฒนาบุคลากรจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใหม่ที่เขาฝักงาน ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทั้ง 2 รุ่นในเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการงานพัฒนาบุคลากรโดยขอรายละเอียด

กรอบแนวทางและคู่มือเพื่อใช้ประโยชน์ ตลอดจนเมื่อกลับจากฝักงานได้ให้หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรสมุทรปราการโทรประสานงานเพื่อขอรายละเอียดโครงการและแนวทางการดำเนินงาน

