



ส่วนที่ ๔

กระบวนการที่ใช้ขับเคลื่อน
การดำเนินงานสู่ความสำเร็จและข้อเสนอเชิงนโยบาย
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป



ส่วนที่ ๔


กระบวนการที่ใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป

กระบวนการที่ใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาตลอดจนค่านิยมแบบมีส่วนร่วม โดยร่วมคิด ร่วมทำ นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานของทุกกลุ่ม/หน่วย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเห็นคุณค่าในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้พัฒนาแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่หลากหลาย ภายใต้แนวคิดและมีกระบวนการที่ใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ดังนี้

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้บุคลากรในหน่วยงานและสถานศึกษาตระหนักในภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stake holders) รับทราบเพื่อให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือเพื่อการระดมทรัพยากร
๒. กำหนดให้มีผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้เก็บข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัด และจัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัด
๓. มอบหมายให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รับผิดชอบงานการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ทั้ง ๔ กลยุทธ์ และมอบหมายให้มีเจ้าภาพหลักและเจ้าภาพรองในการประสาน กำกับ ติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัด
๔. เร่งรัดดำเนินการตามตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. จัดทำแบบวัดความพึงพอใจในกระบวนการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพการให้บริการ
๖. จัดทำและดำเนินการลดรอบระยะเวลาลดขั้นตอนการดำเนินงาน กำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาของขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตนเองของหน่วยงาน/สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนจากภายในและผู้แทนจากภายนอกองค์กร เพื่อรับรองการประเมินตนเอง และวิเคราะห์นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน



๘. กำหนดให้มีการตรวจเยี่ยมติดตามผลการดำเนินงาน (Site Visit) เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และนำมากำหนดแนวทางแก้ไข

๙. รายงานผลการประเมินตนเองในรอบการรายงานผล ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ตามแบบ SAR Card และปฏิทินการรายงานผ่านระบบ KRS และระบบ ARS ที่กำหนด

๑๐. จัดสรรสิ่งจูงใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติราชการ

ระดับกลุ่มสถานศึกษาในเขตพื้นที่

๑. สนับสนุนปัจจัยเอื้อให้กลุ่มสถานศึกษาแนะนำ ช่วยเหลืองานวิชาการภายในกลุ่มสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นิเทศ ติดตาม และจัดกิจกรรมทางวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ระดับสถานศึกษา

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงชุมชนด้วย

๒. กำหนดให้มีผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้จัดเก็บข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัด พร้อมจัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัด

๓. มอบหมายให้มีผู้ประสานงานหลัก หรือเจ้าภาพในการกำกับ ติดตามและจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายงาน ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสาธารณสุข

๔. จัดเตรียมเอกสารร่องรอยการดำเนินการ ร้องรับการติดตามจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาติดตามประเมินผล

๕. จัดทำแบบวัดความพึงพอใจในการให้บริการของสถานศึกษาและนำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

๖. จัดให้มีการประเมินตนเองตามตัวชี้วัดที่ต้องปฏิบัติ และรายงานผลตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำหนด

๗. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลตอบแทนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ทั้งที่เป็นผลตอบแทนอื่นที่ทางราชการจัดให้ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป

ในกระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบายให้ประสบผลสำเร็จสูงนั้น ควรเริ่มจากสมมติฐานที่ว่าในทุกองค์กรมีส่วนที่เป็นประสบการณ์ด้านดีหรือจุดเด่นขององค์กรที่มีอยู่และชื่นชมในศักยภาพขององค์กร การจินตนาการไปสู่อนาคตขององค์กรที่มีความสำเร็จสูงจึงต้องเน้นไปที่การแสวงหาภาพลักษณ์เชิงบวก (positive image) มาเป็นเครื่องสร้างแรงบันดาลใจและชี้นำความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ขององค์กรว่าจะ

พัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้อย่างไรกระบวนการสุนทรียสาธก (AppreciativeInquiry) เป็นหนึ่งในกระบวนการปฏิบัติงานที่หลากหลายที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จสูง

กระบวนการสุนทรียสาธก (AppreciativeInquiry) เป็นกระบวนการศึกษาเรียนรู้องค์กรด้วยการใช้คำถามในเชิงบวกแบบไม่มีเงื่อนไขว่ามีสิ่งที่ดีอะไรอยู่และจะสามารถพัฒนาเพิ่มเติมศักยภาพที่มีอยู่ในองค์กรและสร้างอนาคตองค์กรจากศักยภาพหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่แล้วได้อย่างไรเป็นการค้นหาอย่างเป็นระบบว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบดำเนินไปอย่างดีที่สุด โดยเฉพาะเมื่อระบบนั้นสามารถบรรลุซึ่งประสิทธิผลสูงสุดและเข้าไปเรียนรู้เพื่อค้นหาศักยภาพขององค์กรใช้พลังเชิงบวกเชื่อมต่อทางสังคมด้วยอารมณ์ความรู้สึก ความประทับใจเชิงบวกในแบบต่างๆ เช่น ความหวัง (Hope) ความตื่นเต้น (Excitement) แรงบันดาลใจ (Inspiration) ความเอื้ออาทร (Caring) ทัศนคติ (Camaraderie) ความรู้สึกว่าเป็นเรื่องเร่งด่วน (Sense of urgent purpose) และการบรรลุวัตถุประสงค์จากความสำเร็จร่วมกันซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้กับจินตนาการและนวัตกรรมที่นำไปสู่การส่งเสริมให้ระบบมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดองค์กร

สุนทรียสาธก (AppreciativeInquiry) หากใช้ในฐานะเครื่องมือในการบริหารองค์กรจะดำเนินและมุ่งไปที่ความสนใจขององค์กรในเรื่องศักยภาพด้านบวกที่ดีที่สุดสิ่งที่เป็นแก่นทางด้านบวก (Positive core) และปลดปล่อยพลังของแก่นทางด้านบวกนั้นออกมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างและใช้วงจร ๔-D (Discovery, Dream, Design, Destiny) เป็นกลไกในการขับเคลื่อน โดยการกำหนดกรอบและใช้ศิลปะในการตั้งคำถาม “เราต้องการเห็นอะไรมากกว่าที่เป็นอยู่” มี ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การค้นพบ (Discovery) เป็นการร่วมมือกันค้นหาอย่างกว้างขวางเพื่อจะเห็นว่า “อะไรดีที่สุด” และ “อะไรได้เกิดขึ้นมาแล้ว” หากเปรียบเทียบกับการจัดทำแผน เป็นการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒. การสร้างฝัน (Dream) เป็นการสำรวจแบบกระตือรือร้นว่า “จะเป็นอะไรได้บ้าง” หากเปรียบเทียบกับการจัดทำแผน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

๓. การออกแบบ (Design) เป็นการกระตุ้นความสนใจบรรยายถึงองค์กรในอนาคตหรือ “สิ่งที่ควรจะเป็น” หากเปรียบเทียบกับการจัดทำแผน เป็นการวางแผน กำหนดโครงการ/กิจกรรมและการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลสภาพความสำเร็จ

๓. ทำให้เป็นจริง (Destiny) สร้างกิจกรรมที่ปรากฏขึ้นมาในความคิดที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมหรือ “มันจะเป็นอะไร” ในขั้นตอนนี้จะเน้นไปที่ความทุ่มเทของบุคลากรและองค์กรและหนทางที่จะเดินไปข้างหน้าหากเปรียบเทียบกับการจัดทำแผน เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผลสภาพความสำเร็จ

สรุป หากองค์กรนำกระบวนการสุนทรียสาธก (AppreciativeInquiry) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรโดยใช้ศิลปะในการตั้งคำถาม เริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและใช้วงจร ๔-D (Discovery, Dream, Design, Destiny) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบายตลอดปีงบประมาณและต่อเนื่อง จึงน่าจะเป็นทางเลือกในกระบวนการจัดทำแผนในปีต่อไปอีกทางเลือกหนึ่งขององค์กร

