แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เอกสารหมายเลข ๑/๒๕๖๙

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

คำนำ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย รับผิดชอบในการดำเนินโครงการ โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าในการดำเนินโครงการดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงาน มีทักษะด้านดิจิทัลและการสื่อสาร ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และพร้อมขับเคลื่อนภารกิจด้านการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒	การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๓	ทิศทางพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย	๓๐
ส่วนที่ ๔	แผนงาน/โครงการ วิธีการ การพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๓
ส่วนที่ ๕	การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๕๐
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๕๒
เอกสารอ้างอิง		๕๔

ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้สาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และกำหนดแผนงานโครงการตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) "บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมีพฤติกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนเปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว"

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อแปลยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้อย่างประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุนรวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันและอนาคต ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ การพัฒนาในเชิงพื้นที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของส่วนราชการ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๔) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานปลัดระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning โดยให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

รูปแบบที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรภาครัฐเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการพัฒนาเพื่อ (๑) การพัฒนาทักษะเพื่อให้การทำงานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒) การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มติ ครม. ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ สร ๐๕๐๖/ว๑๖๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

อนึ่ง กรณีที่หน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ขอให้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑) กรณีดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๕.๒) กรณีการพัฒนารายบุคคล ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๕.๓) กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต รวมถึง มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

๕. ศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

ตามตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙) ส่งเสริมและประสานนการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่างๆ ในจังหวัด

๖. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้นำทิศทางการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ดังนี้

วิสัยทัศน์

บูรณาการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีความรู้คู่คุณธรรม เท่าทันโลกยุคใหม่ สู่ความเป็นสากล

พันธกิจ

๑) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนดีมีคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

๒) ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๓) พัฒนาสมรรถนะของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

๔) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสมตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน

๕) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมองค์กร

รับผิดชอบ โปร่งใส มีวินัย ใจบริการ ทำงานเป็นทีม (**RIDST)**

R = Responsibility (รับผิดชอบ)

I = Integrity (โปร่งใส)

D = Disciplined (มีวินัย)

S = Service minded (ใจบริการ)

T = Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

เป้าประสงค์

๑) ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นกับการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ

๒) ผู้เรียนมีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะอาชีพที่จำเป็น และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๓) ผู้เรียนมีคุณธรรม ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่

๔) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๕) ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นธรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

๖) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา มีการส่งเสริมความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗) หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส

๘) บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

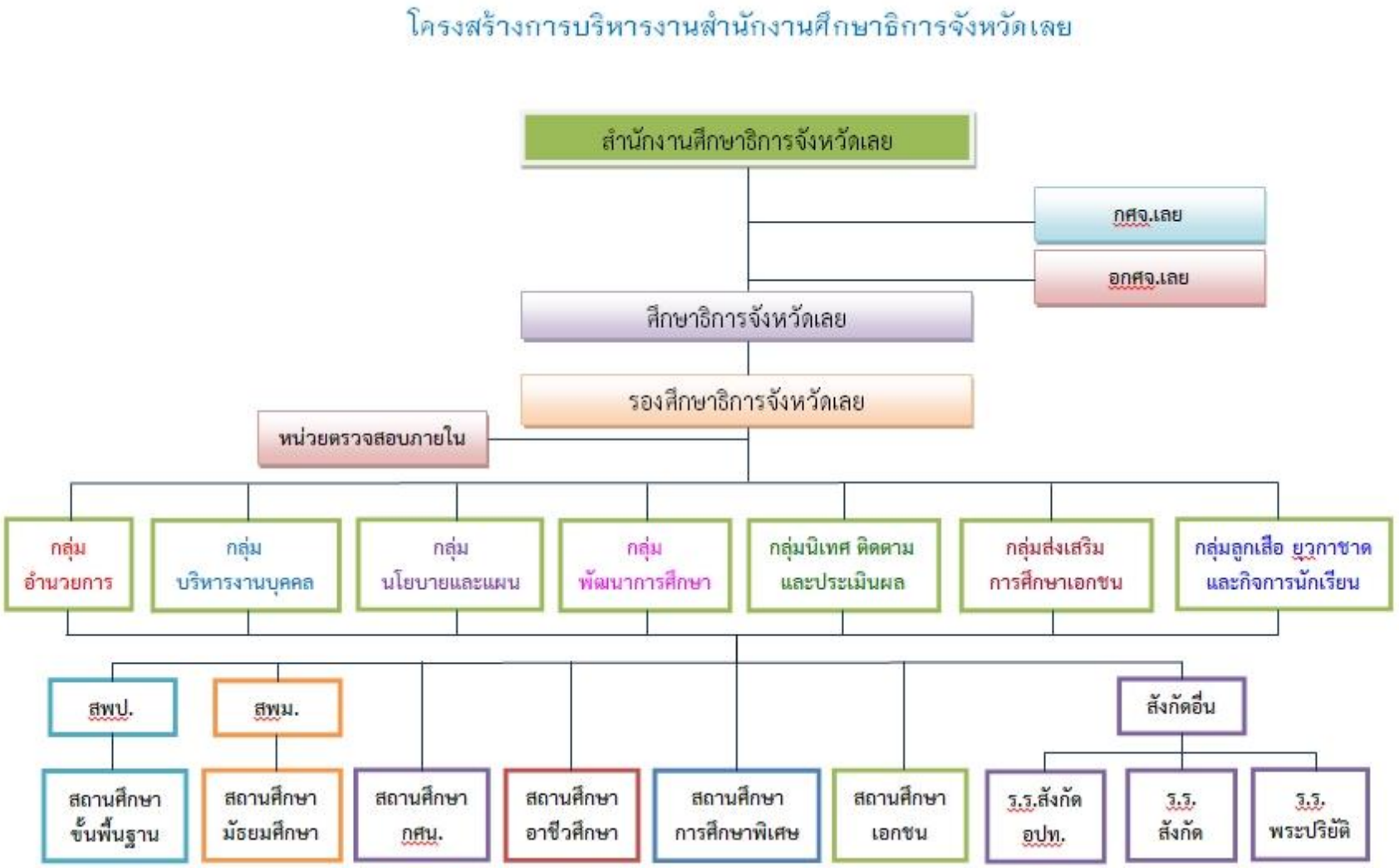
๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

แผนภาพที่ ๑ แสดงโครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
(ขนาด ๕๘ ตำแหน่ง (ไม่รวมผู้บริหาร ศธจ ๑ , รองศธจ.๑)

แผนภาพที่ ๒ แสดงโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย



ตารางที่ ๑ กรอบแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ตามโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

บุคลากร/กลุ่ม	กรอบอัตรากำลัง	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	รวม
ศึกษาธิการจังหวัดเลย	๑	๑	๐	๑
รองศึกษาธิการจังหวัดเลย	๑	๑	๐	๑
กลุ่มอำนวยการ	๗	๓	๔	๗
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๓	๑๐	๐	๑๐
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๕	๐	๕
กลุ่มนโยบายและแผน	๗	๔	๐	๔
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดฯ	๔	๒	๐	๒
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๕	๕	๐	๕
กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	๑๔	๖	๐	๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๑	๐	๑
รวม	**๖๐**	**๓๘**	**๔**	**๔๒**

ตารางที่ ๒ กรอบแสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่คุรุสภา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

บุคลากร/กลุ่ม	เจ้าหน้าที่คุรุสภา	จำนวนบุคลากรปฏิบัติงานจริง
คุรุสภาจังหวัดเลย	๓	๓

ข้อมูล ณ มีนาคม ๒๕๖๙

ตารางที่ ๓ รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ปี พ.ศ. เกษียณ
	ผู้บริหาร				
๑	สิบเอก มงคล ศรนวล	ลย๑๐๐๑	ศึกษาธิการจังหวัด	อำนวยการ(สูง)	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๕
๒	นางกาญจนา จันปุ่ม	ลย๑๐๐๒	รองศึกษาธิการจังหวัด	อำนวยการ(ต้น)	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๒
	กลุ่มอำนวยการ (๗)				
๓	นางปุณยาวีย์ งอยปัดพันธ์	ลย๑๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๑
๔	นายประทีป จิตต์งามขำ	ลย๑๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๐
๕	-ว่าง-	ลย๑๐๐๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๖	นางสาววงษ์เดือน สีดาเดช	ลย๑๐๐๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๕
๗	-ว่าง-	ลย๑๐๐๙	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๘	-ว่าง-	ลย๑๐๑๐	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๙	-ว่าง-	ลย๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	
	กลุ่มบริหารงานบุคคล (๑๓)				
๑๐	นายยุทธพงษ์ เยี่ยมอ่อน	ลย๑๐๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๖
๑๑	-ว่าง-	ลย๑๐๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	
๑๒	นางสาวศิรินยา ฝ่ายดี	ลย๑๐๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๘
๑๓	นางสาวนภาจันทร์ เง่าสารี	ลย๑๐๑๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๕
๑๔	นางสาวจิญากร จันทร์สีมาวรรณ	ลย๑๐๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๔
๑๕	นายธนโชติ แสนสุภา	ลย๑๐๑๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๙
๑๖	นางสาวพัชราภรณ์ บุญศรี	ลย๑๐๑๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๖
๑๗	-ว่าง-	ลย๑๐๑๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๑๘	นายชูเกียรติ พาเทียม	ลย๑๐๒๐	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๓
๑๙	ว่าที่ร้อยตรี ตะวัน ม่วงสอน	ลย๑๐๒๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๖๐๓
๒๐	-ว่าง-	ลย๑๐๒๒	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๒๑	นางสาวรัตนาภรณ์ จันลาศรี	ลย๑๐๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓
๒๒	นางสาวณฐพร หญ้าราพ	ลย๑๐๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๘
	กลุ่มนโยบายและแผน (๗)				
๒๓	-ว่าง-	ลย๑๐๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	
๒๔	นางณัฐชญาพร พรหมหาราช	ลย๑๐๒๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ปี พ.ศ. เกษียณ
๒๕	นางสายสุรีย์ หงษ์เวียง	ลย๑๐๒๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๐
๒๖	-ว่าง-	ลย๑๐๒๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๒๗	นายเฉลิมชัย นรศรี	ลย๑๐๒๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๙
๒๘	-ว่าง-	ลย๑๐๓๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๒๙	นางสาวชนัฏลดา วงศ์เพชร	ลย๑๐๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๑
	กลุ่มพัฒนาการศึกษา (๖)				
๓๐	นางภคมน หิรัญมณีมาศ	ลย๑๐๓๒	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๒
๓๑	นางสาวเพ็ญพร ธีนะกุล	ลย๑๐๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๖
๓๒	นางสาวปนิดา วรรณศิริ	ลย๑๐๓๔	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓
๓๓	นางสาวอรวรรณ ชูไข	ลย๑๐๓๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๐
๓๔	-ว่าง-	ลย๑๐๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๓๕	นางสาวณัฐรดา รัตนา	ลย๑๐๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๐
	กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน (๔)				
๓๖	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๓๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	
๓๗	นางทิพยวรรณ ทิพย์เพชร	ลย๑๐๓๙	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๔
๓๘	-ว่าง-	ลย๑๐๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๓๙	นางสาวพิมพา แก้วผัด	ลย๑๐๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๑
	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (๑๔)				
๔๐	นางสุดารัก ประสพสมัย	ลย๑๐๔๒	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๖๙
๔๑	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๔๓	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๕
๔๒	นางสาววนิดา สิมพล	ลย๑๐๔๔	ศึกษานิเทศก์	เชี่ยวชาญ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓
๔๓	นายฤตธวัส พินิจนึก	ลย๑๐๔๕	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๖๙
๔๔	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๔๖	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	
๔๖	นางสาวนิรัชรา จันทิหล้า	ลย๑๐๔๗	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๑
๔๗	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๔๙	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	
๔๘	นางสาวรวิพร ภูเพ็กชี่	ลย๑๐๕๑	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๔
๔๙	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๕๒	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	
๕๐	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๕๓	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	
๕๑	นายสุวิจักขณ์ ชัยมงคล	ลย๑๐๕๔	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๕
๕๒	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๕๕	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	
๕๓	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๕๖	ศึกษานิเทศก์	ชำนาญการพิเศษ	
๕๔	-ว่าง-	ลย๑๐๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ปี พ.ศ. เกษียณ
	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (๕)				
๕๕	นางสาวจิตราภรณ์ ค้ำมา	ลย๑๐๖๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๒
๕๖	นางสาวสายสุดา ประเสริฐสวัสดิ์	ลย๑๐๖๔	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๗๘
๕๗	นางสาวปารวัณ สิงห์ทอง	ลย๑๐๖๕	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓
๕๘	นางสาวนภัสวรรณ ขาวปั้น	ลย๑๐๖๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๖๐๑
๕๙	นางศรินรัตน์ ตาพา	ลย๑๐๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๗
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๒)				
๖๐	-ว่างมีเงิน-	ลย๑๐๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการพิเศษ	
๖๑	นางสาวปิยาภรณ์ เพ็งหนู	ลย๑๐๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๕
	คุรุสภา				
๖๒	นางสาววสุธา พรมลา		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๔
๖๓	นายณัฐพล สาระวงษ์		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๘๗
๖๔	นางสาวนาริน แก้วพวง		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๐-ก.ย.-๒๕๙๒
	ลูกจ้างชั่วคราว				
๖๕	นายฤทธิชัย ใบโสภา		เจ้าหน้าที่พัสดุ		
๖๖	นายอุทัย สียอด		พนักงานขับรถยนต์		
๖๗	นายธีรยุทธ ไตรวรรณ		ยาม		
๖๘	นางบุญเลิศ สุวรรณชาติ		แม่บ้าน		

การจำแนกประเภทตำแหน่งของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

๑. ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) จำนวน ๖ คน
๓. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๓๒ คน
๔. เจ้าหน้าที่คุรสภา จำนวน ๓ คน
๕. ประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔ คน

ส่วนที่ ๒
การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย พ.ศ. ๒๕๖๙ นี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่งคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคติพจน์ประจำชาติ นอกจากนั้น ในการบริหาร ราชการแผ่นดินจะเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (๒) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (๓) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๔) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นกฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ไว้ดังนี้

๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหาการคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากร คุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

๓) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๐ “แผนการพัฒนาการบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผ่นย่อยลำดับที่ ๕ “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ”

โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐ จำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือกการแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระดับภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลการเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐ ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับลักษณะงาน และภารกิจรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภาครัฐ

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะ

ใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมุดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึงเท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ ๒๐ การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย

๒.๓ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางไปปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐอันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย ดังนี้

๑) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกลี่ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรม

หรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๓) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและในส่วนของเป้าหมายที่ ๓ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร คือ ระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนาการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ สาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ควบรวมสาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของแนวทางการพัฒนาฯ ๒ ฉบับ ไว้ด้วยกัน คือ ๑) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖กันยายน ๒๕๖๐ และ ๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เหมาะสมและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดย (ร่าง) แนวทางฯ ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรการส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนาการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยได้แบ่งกลุ่มบุคลากร ออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับแนะนำและตรวจสอบ รวมทั้ง • สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) • เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance) • เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และ • รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะของแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)
บุคลากรที่มีประสบการณ์ **(Professional Personnel)** หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน
บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน **(Frontline Manager)** หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้
บุคลากรที่ดำเรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ **(Functional Manager)** หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้ง สามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร **(Organization & Business Leader)** หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติการของส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กร และเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้ง กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริหารงบประมาณในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management)

ตารางที่ ๑ กลุ่มบุคลากรแบ่งตามบทบาทหน้าที่

โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุ จนถึงตำแหน่งประเภทบริหาร โดยหน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาฯ ได้ดังนี้

๑. กรอบความคิด (Mindset) ประกอบด้วย ๔ กรอบความคิด ได้แก่ (๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) (๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) (๓) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัฒน์ (Global Mindset) และ (๔) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

๒. ทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย ๒ ทักษะ ได้แก่

๒.๑ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (๑) ทักษะการรู้คิด (๒) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (๓) ทักษะทางการปฏิบัติ และ (๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ

๒.๒ ทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย (๑) ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๒) ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่ง”

• การเรียนรู้ : องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

• การตื่นรู้และปรับตัว : บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีมการตัดสินใจของบุคคล/องค์กรจะรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

• การมีพฤติกรรมที่ดี : บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

• การมีส่วนร่วมในองค์กร : บุคลากรทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ : การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

• กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

• กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

• กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

• กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

• กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

• ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ โดยสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ ๕ กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๕ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. มาตรา ๗๒ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่าให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดว่าให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการภายใต้หลักการรวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑) หลักการ

๑.๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๑.๒) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

๑.๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อคนต่อปี

๑.๔) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบบุคลากร

๒) หลักเกณฑ์และวิธีการ

๒.๑) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

๒.๑.๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๒.๑.๒) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒.๑.๓) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๑.๔) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๒) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

๒.๓) ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในแต่ละกลุ่มและผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย

๒.๔) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

๒.๖) นอกจากนี้ ส่วนราชการได้ให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือ หน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่มีความจำเป็น หรือเป็นหลักสูตรที่เป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด หรือหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับบทบาภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือหลักสูตรที่จะต้องนำมาพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน เช่น

๒.๖.๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)

๒.๖.๒) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)

๒.๖.๓) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)

๒.๖.๔) หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.)

๒.๖.๕) หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)

๒.๖.๖) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

๒.๖.๗) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐ เอกชน และการเมือง (วปม.)

๒.๖.๘) หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

๒.๖.๙) หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร (พสบ.บก.ทท.) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

๒.๖.๑๐) หลักสูตรการบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.) วิทยาลัยการตำรวจ

๒.๖.๑๑) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) สำนักงาน ป.ป.ช.

๒.๖.๑๒) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

๒.๖.๑๓) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

๒.๖.๑๔) หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลผู้บริหารระดับกลาง สถาบันพระปกเกล้า

๒.๖.๑๕) หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

๒.๖.๑๖) หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงบประมาณ

๒.๖.๑๗) หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

๒.๖.๑๘) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

๒.๖.๑๙) หลักสูตรการนำเสนอและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course : OCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

๒.๖.๒๐) หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศชั้นสูง (Advanced Oral Communicational Course : AOCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

๒.๖.๒๑) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)

๒.๖.๒๒) หลักสูตรระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential : HiPPS)

๒.๖.๒๓) หลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ สำนักงาน ก.พ.

๒.๖.๒๔) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

๒.๖.๒๕) หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาดุลยภาพของข้าราชการ (เกษียณอายุราชการ) ของสำนักงาน ก.พ.

๒.๖.๒๖) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.

๒.๖.๒๗) หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้ดำเนินการ

๒.๖ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

วิสัยทัศน์ : บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ อย่างเป็นเอกภาพ เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่

พันธกิจ :

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสุขและทักษะสำหรับโลกยุคใหม่

๒. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสมตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน

๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่

๕. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยม TEAMWINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

เป้าประสงค์รวม

๑. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกความเป็นไทย และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๒. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม

๓. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพและสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๔. หน่วยงานมีการทำงานบนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรมที่เชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔ เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ	๑. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นกับการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ	๑.๑ ปลูกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องของผู้เรียนเพื่อธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒ ยกระดับคุณภาพและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ ๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะ องค์ความรู้และทักษะอาชีพที่สนับสนุนการแข่งขันของประเทศ	พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ องค์ความรู้และทักษะจำเป็นเพื่อการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ ความสุข ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ๔. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	๓.๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตาม พหุปัญญาผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายรองรับโลกยุคใหม่ ๓.๒ สร้างและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้ครอบคลุมหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ๓.๓ บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัยของผู้เรียนและความเป็นพลเมืองตื่นรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
		๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย นวัตกรรมทางการบริหารและพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ ๓.๕ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ๓.๖ ยกระดับคุณภาพและสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๓.๗ ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
๔. สร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา	๕. ผู้เรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย	สร้างและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเท่าเทียม
๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	๖. หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	๗. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส ๘. บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ๙. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	๖.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน ๖.๓ พัฒนาระบฐานข้อมูลด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกพื้นที่ ทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
		๖.๔ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ๖.๕ สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในกิจกรรมรณรงค์เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต ๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรม รณรงค์ เฝ้าระวังและติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต ๖.๗ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอื่นเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

๒.๗ นโยบายด้านการศึกษา

เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ) ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษาให้แก่ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและประชาชน จึงประกาศนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑.๓ พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

๑.๔ จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

๑.๕ ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๑.๖ จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและช่วยรักษาความปลอดภัย

๑.๗ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

๑.๘ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๒.๑ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๒ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๓ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย ๑ โรงเรียน ต่อ ๑ อำเภอ

๒.๔ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

๒.๕ พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบโจทย์ศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบจัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพและมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษา ผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๒.๖ พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

๒.๗ จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

๒.๘ ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

๒.๙ สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

๒.๑๐ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

๒.๑๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

ข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ

๑) ให้นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)

๒) ให้ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด เช่น การสอบ การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย (ห้ามซื้อ-ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ

๓) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๔) ให้ร่วมกันปลูกฝังการรักษาสิ่งแวดล้อมและมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด

๕) ส่งเสริมการอ่านและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ

๖) การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้ดำเนินการอย่างเรียบง่ายโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องผูกผ้า ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝากใด ๆ ทั้งสิ้น

๒.๘ สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของ สป. (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) คือ

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมีศักยภาพสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์การอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ส่วนที่ ๓
ทิศทางพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหาร และใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation System of National strategy and country Reform : eMENSCR) ตามระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเลย เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ดังนี้

วิสัยทัศน์

บูรณาการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีความรู้คู่คุณธรรม เท่าทันโลกยุคใหม่ สู่ความเป็นสากล

พันธกิจ

๑) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เป็นคนดีมีคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

๒) ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๓) พัฒนาสมรรถนะของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

๔) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสมตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน

๕) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมองค์กร

รับผิดชอบ โปร่งใส มีวินัย ใจบริการ ทำงานเป็นทีม (**RIDST**)

R = Responsibility (รับผิดชอบ)

I = Integrity (โปร่งใส)

D = Disciplined (มีวินัย)

S = Service minded (ใจบริการ)

T = Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

เป้าประสงค์

๑) ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นกับการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ

๒) ผู้เรียนมีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะอาชีพที่จำเป็น และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๓) ผู้เรียนมีคุณธรรม ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่

๔) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๕) ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นธรรม ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

๖) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา มีการส่งเสริมความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗) หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส

๘) บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จะสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อที่ ๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ข้อที่ ๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ข้อที่ ๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และข้อที่ ๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ “บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการอย่างเป็นเอกภาพ เรียนดีมีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเป้าหมายในการพัฒนาให้ **“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”** โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะพร้อมรับการ

เปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จากแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย กับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙ กับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิต วิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา	๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ดังนั้น จะเห็นว่าในทิศทางการพัฒนาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๔
แผนงาน/โครงการ วิธีการ
การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๑ แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) โดยมีแผนงาน/โครงการ งบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๘ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)	**๒**	**๑๑๗,๕๐๐**
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)	**๒**	**๓๕๖,๖๐๐**
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)	**๒**	**๓๑,๕๘๐**
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	**๒**	**๒๑๙,๘๐๐**
รวม	**๘**	**๗๒๕,๔๘๐**

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้สอนภาษาต่างประเทศจังหวัดเลย	๑. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจังหวัดเลยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจังหวัดเลยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการวิจัยแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) สำหรับจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. จังหวัดเลยมีเครือข่ายการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับนานาชาติ และมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสอนภาษาอังกฤษระดับจังหวัด	๑. ครูมีความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. นักเรียนมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันและรักการเรียนภาษา อังกฤษ ๓.สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลยมีเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ	๘๕,๐๐๐	ร้อยละ ๗๐	ก.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๙	กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	งบประมาณบริติสเคาน์ซิล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย	๑. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ๒. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ๓. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีการนำกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	๑. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับการส่งเสริมการบูรณาการหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๓. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีการนำกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ ใช้ในการดำเนินชีวิต	๓๒,๕๐๐	ร้อยละ ๘๕	พ.ย. ๖๘ - ก.ค. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล	งบประมาณ ศธจ.เลย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ เพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป Nex Normal (HR digitization)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ชาติไทยในยุคดิจิทัล	๑. ครูผู้สอนประวัติศาสตร์นำแผนการสอนแบบ Active Learning และนวัตกรรมดิจิทัลที่สร้างขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง ในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ๒. สถานศึกษาในพื้นที่เป้าหมายมีการ นำรูปแบบ/แนวทางการจัดกิจกรรมเล่าเรื่องประวัติศาสตร์ไปปรับใช้และจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่เน้นประวัติศาสตร์ท้องถิ่นได้อย่างน้อย ๑ กิจกรรมต่อปีการศึกษา ๓. นักเรียนมีความสนใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนวิชาประวัติศาสตร์มากขึ้น ๔. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและประวัติศาสตร์ชาติ และสามารถแสดงออกถึง จิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ	๑. ครูผู้สอนประวัติศาสตร์ในพื้นที่เป้าหมายสามารถออกแบบแผนการสอนแบบ Active Learning ที่เน้นการสืบเสาะและวิเคราะห์หลักฐานทางประวัติศาสตร์ได้ ๒. ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลหรือสื่อประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เพื่อใช้ประกอบการสอนได้อย่างน้อย ๑ ชิ้น	๑๕,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	งบประมาณ ศธจ.เลย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒. โครงการการวิจัยพัฒนาโปรแกรมการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่สำหรับการเสริมสร้างทักษะอ่อนนุ่มสู่รากฐานของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของนักเรียนระดับการ ศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเลย	๑. ขอบเขตเนื้อหาของการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะอ่อนนุ่มในนักเรียน ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเลย ๒. โปรแกรมการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่สำหรับการเสริมสร้างทักษะอ่อนนุ่มสู่รากฐานของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเลย	๑. นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยมีคะแนนทักษะอ่อนนุ่มสู่รากฐานของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ๒. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลยมีบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัย และการโค้ชเชิงวิชาชีพ อย่างน้อย ๒๐ คน ที่สามารถขึ้นทะเบียนเป็นนักวิจัยระดับจังหวัดได้ ๓. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลยมีบทความงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ อย่างน้อย ๑ บทความ และผลงานการวิจัยของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการได้รับการเผยแพร่	๓๔๑,๖๐๐	ร้อยละ ๘๐	พ.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	งบประมาณ ววน.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีมาตรการบริหารความเสี่ยงและมีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓.คะแนน ๘๙ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีผลการประเมินคุณธรรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อยู่ในระดับผ่านตามเกณฑ์ ITA	๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีมาตรการบริหารความเสี่ยงและมีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. คะแนน ๘๙ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีผลการประเมินคุณธรรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อยู่ในระดับผ่านตามเกณฑ์ ITA	๖,๕๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล	งบประมาณ สป.ศธ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในกำกับ และบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับการปลูกฝังวิธีคิด ปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์ สุจริต และเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนอันจะส่งผลให้ประเทศชาติมีการทุจริตและประพฤติมิชอบลดลงในอนาคต	๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. การนำหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาไปจัดการเรียนการสอนเป็นรายวิชาเพิ่มเติม/บูรณาการโรงเรียนเอกชนในกำกับ ๓. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๙	๒๕,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐	ม.ค. ๖๙ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล	งบประมาณ สป.ศธ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สถานศึกษาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เยาวชน นักเรียนและนักศึกษา บุคลากรทางการศึกษา เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ของทรัพยากร ให้รู้จักหวงแหนและรู้จักการนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน	๑. สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นสมาชิกสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร มีความตระหนักรู้และเห็นประโยชน์ของทรัพยากร ๒. สถานศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลพืชพันธ์ แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยชุมชนสามารถใช้พื้นที่ได้อย่างเหมาะสม	๖๖,๘๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ธ.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๙	กลุ่มลูกเสือฯ	งบประมาณ สป.ศธ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒. โครงการสร้างและส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามรอยพระยุคลบาทด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความรู้ความเข้าใจ มีเจคติที่ดีถูกต้องต่อสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ผู้เรียนมีการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันส่งผลให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศอย่างยั่งยืนตามบริบทในพื้นที่ตนเอง ๓. ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักท้องถิ่นและภูมิใจความเป็นนวัตวิถีของท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง	๑. ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการมีความรักและเทิดทูนในสถาบันพระมหา กษัตริย์ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการมีการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา มีจิตสำนึกรักชุมชน และภูมิใจในท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง และทำให้สังคมมีความปรองดองอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข	๑๕๓,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐	พ.ย. ๖๘ - ส.ค. ๖๙	กลุ่มลูกเสือฯ	งบประมาณ กสภ.

การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไปสู่การปฏิบัติ

๑. การนำแผนปฏิบัติการฯ สู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานตามภารกิจ ความพร้อมและความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้กำหนดพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อบริหารเชิงลึกให้สอดคล้องกับอำนาจ หน้าที่ บทบาท ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของบุคลากร และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ซึ่งรวบรวมเป็นแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ต่อไป

๒. กลไกความสำเร็จในการกำหนด/การนำแผนสู่การปฏิบัติของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร แนวทางสู่การปฏิบัติ และดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด และร่วมทบทวนปรับปรุงแนวทางให้ทันสมัย

๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

๒. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

๓. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจและพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง

๔. การติดตามรายงานผล

เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร จึงกำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

๓. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนด

๔. รายงาน ติดตาม ประเมินการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

วิธีการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลยใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

๑.๑.๑ การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)

๑.๑.๒ การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)

๑.๑.๓ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

๒. การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้น จะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill –Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับบุคลากรตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อสอนให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๒) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้างองค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างสำนัก

๓) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่นำมาใช้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร หรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้น มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้ผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงาน

ที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเอง หรือจะเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิคดังกล่าวนี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาศศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ ๑) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงานเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น ๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอีก เครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงาน ที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอน หรือแนวราบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคลเป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้นและใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้ การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับบุคลากรในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกัน หรือเป็นการดูงานจาก ลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้บุคลากรสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งบุคลากรยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย การดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้า ผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E-Learning หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรมกลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ ที่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ๒) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กรสมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้นไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑) การทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก อาทิกิจกรรม ๕ ส เป็นต้น ๒) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือกิจกรรมขององค์กรเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

๓. การพัฒนารายบุคคล โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรของ สป. ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาสามารถพัฒนาได้ทันทีตามความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่ส่วนราชการได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรลดลงและเพียงพอต่อการพัฒนาฯ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหาร ผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้ งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคนทุกระดับผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตอบสนองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้อีกด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการได้ ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความตกลงร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคล ได้แก่

๑.๑ ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

๑.๒ กำหนดให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละรายวิชา ๒ –๓ รายวิชาต่อปี ต่อคน (อย่างน้อย ๑ รายวิชาต่อรอบการประเมิน) หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อปี ต่อคน

๒) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑ เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น หลังจากที่เข้ารับการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้สำนักงานได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

(๑) จัดอบรมพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย เพื่อให้บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร

(๒) บุคลากรพัฒนาตนเองตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ประกอบด้วย "การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านชองทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์" จากแหล่งเรียนรู้ Digital Government Learning Platform (สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล : TDGA) ที่เว็บไซต์ https://tdga.dga.or.th/

หมวดหมู่การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ (สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล : TDGA) ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าไปศึกษาเรียนรู้ ประกอบด้วย

หมวดการเรียนรู้	รายวิชา
๑. Digital Literacy (ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล)	๑. ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and using digital technology) ๒. การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace) ๓. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Digital Literacy : Essential Skills for Working Online)๔. Digital Literacy: ความฉลาดทางดิจิทัล(Digital Intelligence)
๒. Digital Governance (การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล)	๑. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.) ๒. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำ หรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) ๓. แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ ตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. Digital Leadership (ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล)	๑. ภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ๒. ความท้าทายของผู้นำ ภาครัฐในยุค VUCA world(The Challenges of Government leaders in VUCA world) ๓. การบริหารจัดการโครงการด้วยอไจล์ (Agile Project Management)
๔.Digital Technology (การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน)	๑. การประยุกต์ใช้ความรู้ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนาหุ่นยนต์สนทนา (Chatbot) เพื่อการบริการภาครัฐ ๒. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) สำหรับบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ๓. แนวทางในการนำ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้สำหรับบริการภาครัฐ (AI for Government Services) ๔. การใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนสำหรับบริการภาครัฐ (Blockchain for Government Services) ๕. หลักสูตรทักษะเอไอระดับพื้นฐาน (AI Basics)

หมวดการเรียนรู้	รายวิชา
๕. Digital Service (การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ)	๑. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล(Digital Transformation) ๒. การออกแบบบริการภาครัฐ (Government Digital Service Design) ๓. การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking) ๔. การออกแบบ UX/UI สุดปัง เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้ใช้ ๕. จุดประกายความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม (Building an Innovation Mindset)
๖. Data Utilization and Sharing (การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน)	๑. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard) ๒. ธรรมาภิบาลข้อมูลสำ หรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive) ๓. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline) ๔. Introduction to Data Governance Framework and Open Data ๕. หลักการสร้างภาพข้อมูลและการออกแบบแดชบอร์ดอย่างมีประสิทธิภาพ (The Principle of Data Visualization and Dashboard Design) ๖. การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Data Driven Digital Government Transformation) ๗. ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำ หรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics) ๘. Data Governance Roadmap : การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ
๗. Cyber Security (ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์)	๑. การสร้างความตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) ๒. ความเข้าใจการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยไซเบอร์ (Understanding Cybersecurity Risk Management) ๓. Basic Cybersecurity Series : หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านความมั่นคง ปลอดภัยทางไซเบอร์เบื้องต้น

(๓) การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการร่วมกิจกรรมของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น เช่น โครงการ ศธ.จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ , กิจกรรมเชิดชูเกียรติฯ

(๔) การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

(๕) รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๕
การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงถึง ด้วยว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้วผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุป ประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม รวมถึงผู้รับผิดชอบโครงการก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในครั้งถัดไปหรือรุ่นถัดไปว่าจะมีความจำเป็นหรือต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไรเพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้นกระบวนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินภารกิจของส่วนราชการในภาพรวมด้วย ดังนั้นการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น ๒ วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่าได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ที่ ๒ Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve) โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผลได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการกำหนดมาตรฐาน

การติดตามความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ (Progressive Monitoring and Satisfaction และ Evaluation for Development Result) สำหรับให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ปฏิบัติการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการประเมินและติดตามผลมี ๔ แบบฟอร์ม ได้แก่

๑. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม

๒. เป็นแบบฟอร์มสำหรับให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการฝึกอบรมในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการฝึกอบรม ฯลฯ

๓. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. แบบฟอร์มประเมินตามมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรื่อง การประกันคุณภาพการฝึกอบรม และมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการด้วย

๕.๒ กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ไตรมาสที่ ๑ – ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๙

คำสั่งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเลย

ที่ ๓๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

ด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาการจังหวัดเลย เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบันและสนองนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑. สิบเอก มงคล ศรนวล	ศึกษาธิการจังหวัดเลย	ประธานกรรมการ
๒. นางกาญจนา จันปุ่ม	รองศึกษาธิการจังหวัดเลย	รองประธานกรรมการ
๓. นางสุดารัก ประสพสมัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	กรรมการ
๔. นางปุณยาวีย์ งอยปัดพันธ์	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	กรรมการ
๕. นางภคมน หิรัญมณีมาศ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวจิตราภรณ์ ค้ำมา	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน	กรรมการ
๗. นางทิพยวรรณ ทิพย์เพชร	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดฯ	กรรมการ
๘. นางณัฐชญาพร พรหมหาราช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๙. นายยุทธพงษ์ เยี่ยมอ่อน	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวศิรินยา ฝ่ายดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. ให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒. กำกับติดตาม โครงการ กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้เป็นบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

/๒.คณะกรรมการ...

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. สิบเอก มงคล ศรนวล	ศึกษาธิการจังหวัดเลย	ประธานกรรมการ
๒. นางกาญจนา จันปุ่ม	รองศึกษาธิการจังหวัดเลย	รองประธานกรรมการ
๓. นางสุดารัก ประสพสมัย	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	กรรมการ
๔. นางปุณยาวีย์ งอยปัดพันธ์	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	กรรมการ
๕. นางภคมน หิรัญมณีมาศ	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวจิตราภรณ์ ค้ำมา	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน	กรรมการ
๗. นางทิพยวรรณ ทิพย์เพชร	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดฯ	กรรมการ
๘. นางณัฐชญาพร พรหมหาราช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๙. นายยุทธพงษ์ เยี่ยมอ่อน	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๑๐. นางสาวนภาจันทร์ เง่าสารี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางสาวจิญากร จันทร์สีมาวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. นางสาวศิรินยา ฝ่ายดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. นางสาวพัชราภรณ์ บุญศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. ศึกษา วิเคราะห์ การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. วางแผนปฏิบัติการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ผ่านกระบวนการ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

สิบเอก
(มงคล ศรนวล)
ศึกษาธิการจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ :	**แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ :	**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง)**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ :	**การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๖๔๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕**
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย :	**แผนปฏิบัติราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
๙๙/๑ ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง
จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐๔๒ ๘๗๐๖๑๓