



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไก สำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพราะความสำเร็จ ขององค์กรนั้นมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ในฐานะหน่วยงานกลางของการบริหารงาน บุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับการ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ

ในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุตามกำหนด และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกกลุ่มในสำนักงานเป็นอย่างดี ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| คำนำ | ก |
| สารบัญ | ข |
| ส่วนที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์ ภูมิหาย และสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๑๑ |
| ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการ วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ๓๑ |
| ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ สู่การปฏิบัติ | ๓๖ |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร | ๔๕ |
| คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๔๗ |
| เอกสารอ้างอิง | ๔๙ |

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 “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (๒๐) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) โดยให้สาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิด ให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิคุ้มกัน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อประยุกต์ศาสตร์สู่การปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

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

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

๓) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๔) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning โดยให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

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

อนึ่ง กรณีที่หน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีขอให้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑) กรณีดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๕.๒) กรณีการพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๕.๓) กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วม หลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการที่มีเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา ประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต รวมถึง มีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

๕. ศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติการ กิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

- ๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- ๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
- ๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา
- ๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
- ๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติการเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่างๆ ในจังหวัด

๖. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้นำทิศทางการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ดังนี้

วิสัยทัศน์

บูรณาการจัดการศึกษา เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่ ภูมิใจในความเป็นไทยเลย

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา ให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย
- ๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ให้รู้เท่าทันโลกยุคใหม่
- ๓) บูรณาการ การนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- ๔) ส่งเสริมกลไกการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- ๕) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยน้อมนำพระบรมราโชบายในหลวง รัชกาลที่ ๑๐ สู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ๖) บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

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. หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นพื้นที่ปลอดภัย
๒. บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนในกำกับได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) และให้รู้เท่าทันโลกยุคใหม่
๓. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประสาน ส่งเสริม บูรณาการการจัดการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๔. หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
๕. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย และสถานศึกษาในกำกับ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข
๖. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลยมีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

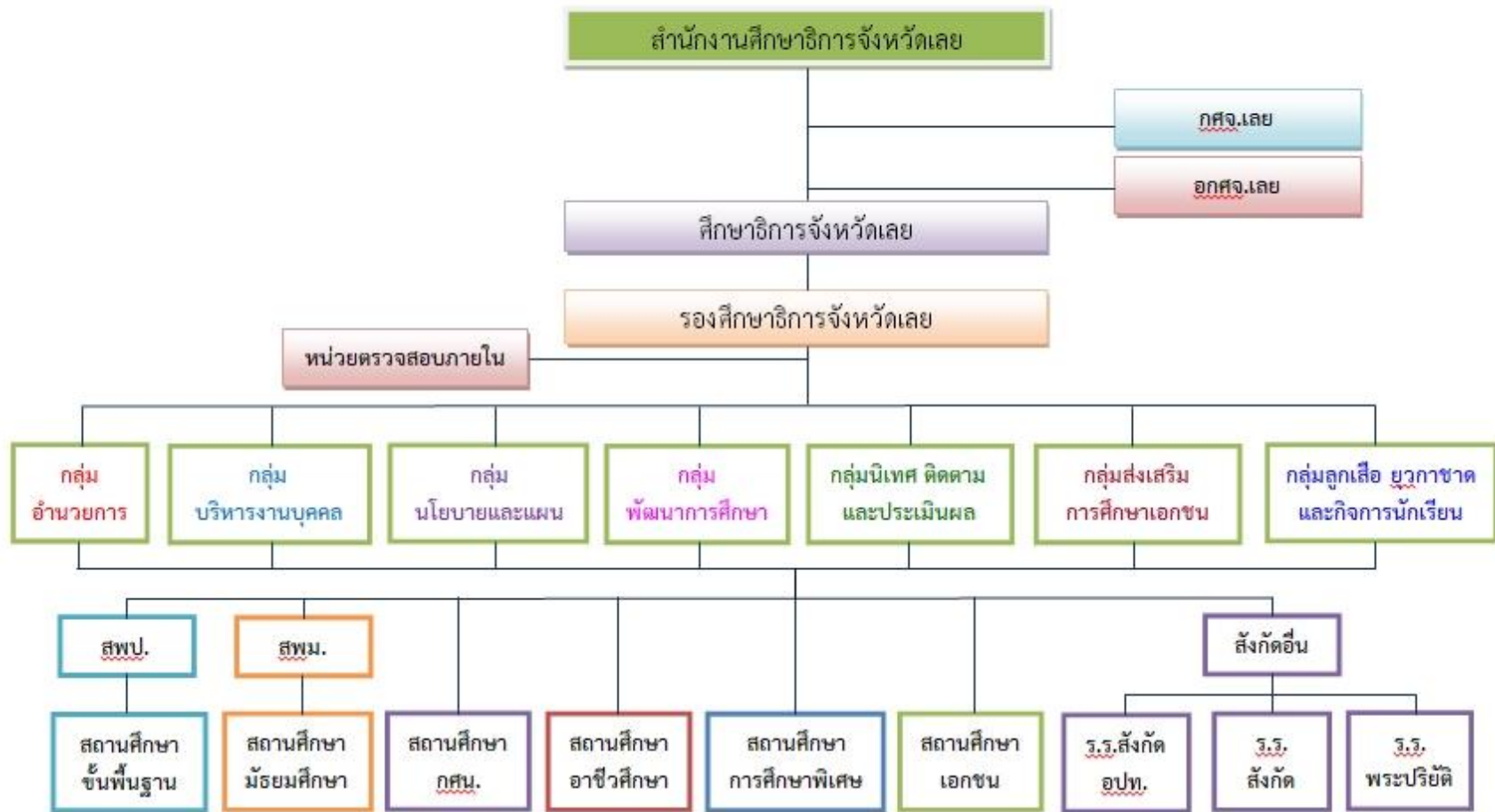
แผนภาพที่ ๑ แสดงโครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
(ขนาด ๕๘ ตำแหน่ง (ไม่รวมผู้บริหาร ศรจ ๑ , รองศรจ.๑))



แผนภาพที่ ๒ แสดงโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย



ตารางที่ ๑ กรอบแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ตามโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

| บุคลากร/กลุ่ม | กรอบอัตรากำลัง | ข้าราชการ | ลูกจ้าง | รวม |
|----------------------------|----------------|-----------|----------|-----------|
| ศึกษาธิการจังหวัดเลย | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ |
| รองศึกษาธิการจังหวัดเลย | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ |
| กลุ่มอำนวยการ | ๗ | ๔ | ๔ | ๘ |
| กลุ่มบริหารงานบุคคล | ๑๓ | ๑๐ | ๐ | ๑๐ |
| กลุ่มพัฒนาการศึกษา | ๖ | ๕ | ๐ | ๕ |
| กลุ่มนโยบายและแผน | ๗ | ๔ | ๐ | ๔ |
| กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดฯ | ๔ | ๒ | ๐ | ๒ |
| กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน | ๕ | ๔ | ๐ | ๔ |
| กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ | ๑๔ | ๑๐ | ๐ | ๑๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๒ | ๒ | ๐ | ๒ |
| รวม | ๖๐ | ๔๓ | ๔ | ๔๗ |

ตารางที่ ๒ กรอบแสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ครูสภา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

| บุคลากร/กลุ่ม | เจ้าหน้าที่ครูสภา | จำนวนบุคลากรปฏิบัติงานจริง |
|------------------|-------------------|----------------------------|
| ครูสภาจังหวัดเลย | ๓ | ๓ |

ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๘

ตารางที่ ๓ รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ข้อมูล ณ เดือน เมษายน ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง เลขที่ | ชื่อตำแหน่ง | ระดับตำแหน่ง | ปี พ.ศ.เกษียณ |
|-----|---------------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------|---------------|
| | ผู้บริหาร | | | | |
| ๑ | สิบเอก มงคล ทรนวล | ลย๑๐๐๑ | ศึกษาธิการจังหวัด | อำนวยการ(สูง) | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๕ |
| ๒ | นางกาญจนา จันปุม | ลย๑๐๐๒ | รองศึกษาธิการจังหวัด | อำนวยการ(ต้น) | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๒ |
| | กลุ่มอำนวยการ (๗) | | | | |
| ๓ | นางปยุตวิทย์ 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 | นายนवलกุล คละบุตร | ลย๑๐๑๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๕ |
| | กลุ่มบริหารงานบุคคล (๑๓) | | | | |
| ๑๐ | นายยุทธพงษ์ เขียมอ่อน | ลย๑๐๑๒ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๖ |
| ๑๑ | -ว่าง- | ลย๑๐๑๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการพิเศษ | |
| ๑๒ | นางสาวธาริณี เจริญวงศ์ตันชัย | ลย๑๐๑๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๙๓ |
| ๑๓ | นางสาวนภาจันทร์ เก่าสารี | ลย๑๐๑๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๕ |
| ๑๔ | นางสาวจิฎากร จันทร์สีมารรรณ | 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 | นางสาวรัตนภรณ์ จันลาศรี | ลย๑๐๒๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓ |
| ๒๒ | นางสาวณัฐพร ภู่อาราท | 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 | ตำแหน่ง เลขที่ | 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 | นางสาวชนัญลดา วงศ์เพชร | ลย๑๐๓๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๓๐-ก.ย.-๒๕๙๑ |
| | กลุ่มพัฒนาการศึกษา (๖) | | | | |
| ๓๐ | นางภคมน หิรัญมณีมาศ | ลย๑๐๓๒ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๒ |
| ๓๑ | นางสาวเพ็ญพร ชี้นะกุล | ลย๑๐๓๓ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๖ |
| ๓๒ | นางสาวปนิดา วรรณศิริ | ลย๑๐๓๔ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓ |
| ๓๓ | นางสาวอรรรณ ชูไช | 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 | นางทิพย์วรรณ ทิพย์เพชร | ลย๑๐๓๙ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๔ |
| ๓๘ | -ว่าง- | ลย๑๐๔๐ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | |
| ๓๙ | นางสาวพิมพ์า แก้วผัด | ลย๑๐๔๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๓๐-ก.ย.-๒๕๙๑ |
| | กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (๑๔) | | | | |
| ๔๐ | นางสุตารัก ประสพสมัย | ลย๑๐๔๒ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๖๙ |
| ๔๑ | นางสาวธีระภรณ์ ดงอนนท์ | ลย๑๐๔๓ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๕ |
| ๔๒ | นางสาววนิดา สิมพล | ลย๑๐๔๔ | ศึกษานิเทศก์ | เชี่ยวชาญ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓ |
| ๔๓ | นายฤทธวิธ พินิจนิก | ลย๑๐๔๕ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๖๙ |
| ๔๔ | นางสาวชัชชญา จันทิมา | ลย๑๐๔๖ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๐ |
| ๔๖ | นางสาวนริชรา จันทิห์ล้ำ | ลย๑๐๔๗ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๑ |
| ๔๗ | -ว่างมีเงิน- | ลย๑๐๔๘ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | |
| ๔๘ | นางสาวรวีพร ภูเพ็ทซี่ | ลย๑๐๕๑ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๔ |
| ๔๙ | นางสุภัค จันทสุข | ลย๑๐๕๒ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๐ |
| ๕๐ | -ว่างมีเงิน- | ลย๑๐๕๓ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | |
| ๕๑ | นายสุวิจักขณ์ ชัยมงคล | ลย๑๐๕๔ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๕ |
| ๕๒ | นางสาวฐิติชญาณ์ วงศ์ทั้งน้อย | ลย๑๐๕๕ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๒ |
| ๕๓ | -ว่างมีเงิน- | ลย๑๐๕๖ | ศึกษานิเทศก์ | ชำนาญการพิเศษ | |
| ๕๔ | -ว่าง- | ลย๑๐๖๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|--------|----------------------------|---------------------|--------------|
| | กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (๕) | | | | |
| ๕๕ | นางสาวจิตราภรณ์ คำมา | ลย๑๐๖๓ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๒ |
| ๕๖ | นางสาวสายสุดา ประเสริฐสวัสดิ์ | ลย๑๐๖๔ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๗๔ |
| ๕๗ | นางสาวปารวดี สิงห์ทอง | ลย๑๐๖๕ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๓ |
| ๕๘ | -ว่าง- | ลย๑๐๖๖ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | |
| ๕๙ | นางศรินรัตน์ ตาพา | ลย๑๐๖๗ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๗ |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๒) | | | | |
| ๖๐ | นางสาวอรุณลักษณ์ สุพรมอินทร์ | ลย๑๐๖๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการพิเศษ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๖ |
| ๖๑ | นางสาวปิยาภรณ์ เพ็ญหนู | ลย๑๐๖๙ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๙๕ |
| | ครูสภา | | | | |
| ๖๒ | นางสาววสุธา พรหมลา | | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๔ |
| ๖๓ | นายณัฐพล สารวงษ์ | | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๘๗ |
| ๖๔ | นางสาวนารีน แก้วพวง | | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | ๓๐-ก.ย.-๒๕๙๒ |
| | ลูกจ้างชั่วคราว | | | | |
| ๖๕ | นายฤทธิชัย ไบโสภา | | 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 ๑๐ คน |
| ๓. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) | จำนวน ๓๑ คน |
| ๔. เจ้าหน้าที่ครูสภา | จำนวน ๓ คน |
| ๕. ประเภทลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน ๔ คน |

ส่วนที่ ๒

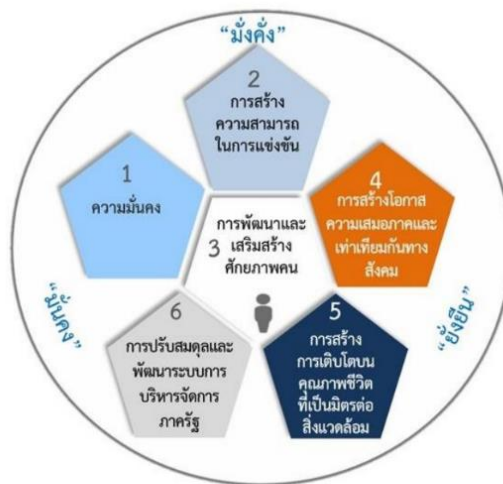
การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย พ.ศ. ๒๕๖๗ นี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคติพจน์ประจำชาติ นอกจากนี้ ในการบริหารราชการแผ่นดินจะเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐ ที่มีคุณภาพ (๒) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (๓) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล (๔) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และ สร้างจิตสำนึก ในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ภาครัฐ ไว้ดังนี้

๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัว ให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากร คุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

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

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๐ “แผนการพัฒนาการบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ ๕ “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ”

โดยให้ ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจน ออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ เป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ ก้าวทันยุคสมัยในสิ่งที่ถูกต้อง ตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มี ประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยได้กำหนดแนวทางการ พัฒนาไว้ดังนี้

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการบริหาร กำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระดับภาคส่วน ต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึก สาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลการเลื่อนระดับ ตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐ ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการ แทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและ หมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนากระบวนการจ้างงานบุคลากรภาครัฐ ทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะ ชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยน ระบบ ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมมีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและ พิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและ ภารกิจรวมถึง สามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ของค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภาครัฐ

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงาน ตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจการนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



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

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมุดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาล ดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการ ภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนอง ต่อ เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่ สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึงเท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความ เชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง ความต้องการ ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวได้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ ๒๐ การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบด้วย

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

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหาร จัดการภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคน ให้สมดุล กับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพ ภาครัฐ ทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหาร กำลังคนภาครัฐ และการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับ การบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย ดังนี้

๑) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับ ความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วีถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกลี่ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญ และจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรม หรือ

เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้ง มีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน เกิดประโยชน์สูงสุด

๓) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิธีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและในส่วนของเป้าหมายที่ ๓ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร คือ ระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิธีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอด องค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ สารสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรการส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยได้แบ่งกลุ่มบุคลากร ออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย

| บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ | บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ |
|---|--|
| <p>บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี</p> | <p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับแนะนำและตรวจสอบ รวมทั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> • สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) • เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance) • เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และ • รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection) |
| <p>บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน</p> | <p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กรและนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน</p> |
| <p>บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลและแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ</p> | <p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้</p> |
| <p>บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ</p> | <p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมและบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้ง สามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)</p> |
| <p>บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี</p> | <p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางที่ขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กร และเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้ง กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริหารงบประมาณในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management)</p> |

ตารางที่ ๑ กลุ่มบุคลากรแบ่งตามบทบาทหน้าที่

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

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

๒. ทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย ๒ ทักษะ ได้แก่

๒.๑ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย (๑) ทักษะการรู้จัก (๒) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (๓) ทักษะทางการปฏิบัติ และ (๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ

๒.๒ ทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย (๑) ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๒) ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน

โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่ง”

- การเรียนรู้ : องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

- การตื่นรู้ และปรับตัว : บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจของบุคคล/องค์กรจะรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

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

- การมีส่วนร่วมในองค์กร : บุคลากรทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ : การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

- 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) และผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

ประเด็นการพัฒนาระดับที่ ๓ : การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ
- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์โดยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ ๕ กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๕ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดว่าให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการภายใต้หลักการรวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑) หลักการ

๑.๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ 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 ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

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

๒.๔) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

๒.๖) นอกจากนี้ ส่วนราชการได้ให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือ หน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่มีความจำเป็น หรือเป็นหลักสูตรที่เป็นการสร้าง

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด หรือหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 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 (พลส.บก.ทท.) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
- ๒.๖.๑๐) หลักสูตรการบริหารการรักษาคความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน

(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) หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral

Communicational Course : AOCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

- ๒.๖.๒๑) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)

- ๒.๖.๒๒) หลักสูตรระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential :

HiPPS)

- ๒.๖.๒๓) หลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลมีอาชีพ สำนักงาน ก.พ.

- ๒.๖.๒๔) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

- ๒.๖.๒๕) หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ (เกษียณอายุ

ราชการ) ของสำนักงาน ก.พ.

- ๒.๖.๒๖) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.

- ๒.๖.๒๗) หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้ดำเนินการ

๒.๖ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 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 ให้มีคุณภาพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่

๕. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

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 ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องของผู้เรียนเพื่อดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒ ยกระดับคุณภาพและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ ๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา |
| ๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | ๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะอาชีพที่สนับสนุนการแข่งขันของประเทศ | พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะจำเป็นเพื่อการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต |
| ๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ | ๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ สุขภาพดี และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ๔. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ | ๓.๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญาผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายรองรับโลกยุคใหม่ ๓.๒ สร้างและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้ครอบคลุมหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ๓.๓ บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัยของผู้เรียนและความเป็นพลเมืองต้นรู้ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ |
|--|---|--|
| | | ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยนวัตกรรมทางการบริหารและพัฒนาศึกษาที่มีคุณภาพ ๓.๕ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ๓.๖ ยกระดับคุณภาพแลสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 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 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกพื้นที่ ทุกระดับ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ |
|-------------------|---------------------------------|--|
| | | <p>๖.๔ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่</p> <p>๖.๕ สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบในกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต</p> <p>๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วม จัดกิจกรรม รณรงค์ เฝ้าระวังและติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต</p> <p>๖.๗ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอื่นเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่</p> |

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 ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑.๓ พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

๑.๔ จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

๑.๕ ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัย ของครู สำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๑.๖ จัดหนักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและช่วยรักษาความปลอดภัย

๑.๗ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

๑.๘ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

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

๒.๒ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๓ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย ๑ โรงเรียน ต่อ ๑ อำเภอ

๒.๔ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียนรู้ (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 สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต 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 สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

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

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาศูนย์กลางการ

บุคลากรมีศักยภาพสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์การอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาศูนย์กลางการ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศูนย์กลางการอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาศูนย์กลางการ

๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคูณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ส่วนที่ ๓

ทิศทางพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหาร และใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation System of National strategy and country Reform : eMENSCR) ตามระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเลย เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ดังนี้

วิสัยทัศน์

บูรณาการจัดการศึกษา เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่ ภูมิใจในความเป็นไทย

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา ให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย
- ๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ให้รู้เท่าทันโลกยุคใหม่
- ๓) บูรณาการ การนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
- ๔) ส่งเสริมกลไกการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- ๕) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยน้อมนำพระบรมราโชบายในหลวง รัชกาลที่ ๑๐ สู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ๖) บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

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. หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นพื้นที่ปลอดภัย
๒. บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนในกำกับได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) และให้รู้เท่าทันโลกยุคใหม่

๓. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประสาน ส่งเสริม บูรณาการการจัดการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๕. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย และสถานศึกษาในกำกับ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างเป็นความสุข

๖. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลยมีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จะสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ข้อที่ ๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ข้อที่ ๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ข้อที่ ๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และข้อที่ ๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ “บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ อย่างเป็นเอกภาพ เรียนดีมีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเป้าหมายในการพัฒนาให้ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย จึงได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์จากแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย กับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๘

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๖๘ กับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

| ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๖๘ |
|---|--|
| ๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ | ๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD) |
| ๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ | ๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อน การปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization) |
| ๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ | ๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและ สร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency) |
| ๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม | ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance) |

ดังนั้น จะเห็นว่าในทิศทางการพัฒนาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๖๘

ส่วนที่ ๔
แผนงาน/โครงการ วิธีการ
การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) โดยมีแผนงาน/โครงการ งบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ โครงการ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | จำนวนโครงการ | จำนวนงบประมาณ (บาท) |
|--|--------------|---------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD) | ๑ | ๖๐,๐๐๐ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิต วิถีถัดไป next normal (HR digitization) | ๑ | ๕๑๐,๐๐๐ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency) | ๒ | ๑๖๑,๔๘๐ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance) | ๑ | ๕,๐๐๐ |
| รวม | ๕ | ๗๓๖,๔๘๐ |

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|----------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------|
| โครงการอบรมครูตามความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเลย | ๑. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากโรคภัย ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ ๒. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้และเข้าใจทักษะชีวิต มีประสบการณ์ สามารถนำไปใช้ในชีวิตและช่วยเหลือผู้อื่นได้ในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ การดูแลช่วยเหลือ เพื่อนนักเรียน รวมทั้งมีทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี | ๑. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากโรคภัย ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ ๒. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๓. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน | ๖๐,๐๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน | งบประมาณ สช. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ เพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป Nex Normal (HR digitization)

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|--|---|----------|-------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------|
| การพัฒนาโปรแกรมการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อเสริมสร้างความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเลย | <p>๑. เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)</p> <p>๑) ได้องค์ประกอบของความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเลย</p> <p>๒) ได้โปรแกรมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเลย</p> <p>๒. เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)</p> <p>๑) สถานศึกษาจัดการศึกษาตามโปรแกรมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเลย</p> <p>๒) นักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการจ้างงาน</p> | <p>เชิงปริมาณ</p> <p>๑) ร้อยละ ๑๐๐ ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจ้างงาน</p> <p>๒) ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้โปรแกรมการจัดการศึกษา มีความพึงพอใจระดับมากขึ้น</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมกับกิจกรรมไปโปรแกรมอย่างมีความสุข</p> | ๕๑๐,๐๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผล | ววน. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน การทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็น ข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency)

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|--|--|--|----------|-------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|
| ๑) โครงการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาสู่การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเลย | ๑) มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกำกับ เข้ารับการพัฒนาผ่านระบบแพลตฟอร์มหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๓) สถานศึกษาในกำกับ นำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาไปปรับใช้ในการ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ๔) สถานศึกษาในกำกับ ได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผล การนำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน | ๑) สถานศึกษาในกำกับ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการนำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทุกแห่ง (๒๔ แห่ง) ๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกำกับ เข้ารับการพัฒนาผ่านระบบแพลตฟอร์มหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวนโรงเรียนไม่น้อยกว่า ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คน | ๑๕,๐๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล | งบประมาณ สป.ศธ. |

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|--|---|--|----------|-------------|-----------------------------------|-------------------|------------------|
| ๒) โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย | ๑) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย มีกิจกรรมที่สนองต่อนโยบาย อย่างน้อย ๕ กิจกรรม ๒) การบริหารงานการจัดการศึกษา ดำเนินการตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและภาครัฐ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | กิจกรรมที่สนองต่อนโยบาย บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๔๖,๔๘๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | กลุ่มนโยบายและแผน | งบประมาณ ศธจ.เลย |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|--|--|--|----------|-------------|-----------------------------------|-------------------|---------------|
| โครงการขับเคลื่อนงานด้านสถานศึกษาพอเพียงและศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๑. สามารถขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่แบบบูรณาการ โดยมีเป้าหมายเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา และสถานศึกษาพอเพียง ให้ได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงและเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และยั่งยืน | ๑. ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา และสถานศึกษาพอเพียง มีการบูรณาการในการดำเนินกิจกรรมจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ | ๕,๐๐๐ | ร้อยละ ๘๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | กลุ่มลูกเสือฯ | งบประมาณ กสภ. |

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----------------|---|--|----------|-------------|--|-------------------|----------|
| | <p>๒. ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถขยายผลและต่อยอดแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา และสถานศึกษาพอเพียง เป็นแหล่งเรียนรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้อยู่อย่างพอเพียงและเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เข้มแข็ง ต่อเนื่องและยั่งยืน</p> <p>๔. ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาและสถานศึกษาพอเพียงที่เป็นแบบอย่างที่ดีใน</p> | <p>๒. บุคลากรที่ผ่านการอบรมสามารถนำองค์ความรู้ไปต่อยอดและขยายผลเป็นวิทยากรแกนนำอย่างน้อย ๑๐ โรงเรียน</p> <p>๓. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน มีคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงและเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับบริบททางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน</p> | | | <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> | | |

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมายโครงการ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลาดำเนินการ | กลุ่มที่รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----------------|--|-----------|----------|-------------|-------------------|-------------------|----------|
| | การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติสามารถขยายเครือข่ายไปยังพื้นที่ใกล้เคียงและสร้างองค์ความรู้ได้อย่างยั่งยืน | | | | | | |

การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ไปสู่การปฏิบัติ

๑. การนำแผนปฏิบัติการฯ สู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานตามภารกิจ ความพร้อมและความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้มีทิศทางการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้กำหนดพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อบริหารเชิงลึกให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ บทบาท ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของบุคลากร และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ซึ่งรวบรวมเป็นแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป

๒. กลไกความสำเร็จในการกำหนด/การนำแผนสู่การปฏิบัติของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร แนวทางสู่การปฏิบัติ และดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด และร่วมทบทวนปรับปรุงแนวทางให้ทันสมัย

๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

๒. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

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 โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

๒.๑.๑ การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)

๒.๑.๒ การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)

๒.๑.๓ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

๒. การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้น จะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill -Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ 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) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่ามาใช้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล โดยมาจากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร หรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้น มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้าง และทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดี ที่สามารถแสดงตัวอย่างให้ผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงาน ที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่วันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้น จะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเอง หรือจะเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้บุคลากร ติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิคดังกล่าวนี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาส ศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงาน จริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ ๑) การเพิ่มคุณค่า ในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงานเป็นงานที่แตกต่าง จากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบ ในงาน ของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยาก และท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่าง เป็นระบบในการทำงานมากขึ้น ๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรอีก เครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะ งานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงาน ที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงาน ที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะ การวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอน และพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอน หรือแนวนราบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถ บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการ

มอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการ จัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลา ในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมาย โครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มี ขอบเขต โครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ ที่ หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนด ช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชา ขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึง แผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับ บุคลากร ในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกัน หรือเป็นการดูงานจาก ลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากร ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับ การพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้บุคลากรสามารถนำแนวคิดที่ ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไป ประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งบุคลากร ยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงาน นอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย การดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากร มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากร สามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะ กับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยการใช้สื่อผ่านระบบ คอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้า ผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E-Learning หรือการเรียน ทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ ต้อง เรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน มุมมองที่ หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/ สัมมนา นำเสนอความคิดเห็น ร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเน้นการ ประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ ที่เป็นเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่าย

และ ไม่ยุ่งยาก ๒) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กร สมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงานจริง จากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอน การ ดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ผู้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองซึ่งกัน และกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑) การทำ กิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้ผู้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการ ทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยยุ่งยาก มากนัก อาทิ กิจกรรม ๕ ส เป็นต้น ๒) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือ กิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงาน ที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

๒.๓ การพัฒนารายบุคคล โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิด การพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร ของ สป. ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา รูปแบบและวิธีการ พัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สามารถพัฒนาได้ทันที ตามความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่ส่วนราชการได้รับงบประมาณ ด้านการพัฒนากุศลกรลดลงและเพียงพอต่อการพัฒนาฯ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหาร ผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคล มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากุศลกรรายบุคคล เพื่อเป็นการบูรณาการ การทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้ งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคนทุกระดับ ผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถพัฒนากุศลกรได้ตอบสนอง ตามแนวทางการพัฒนากุศลกรภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้อีกด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถ พิจารณาดำเนินการ ได้ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความเข้าใจร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละ หน่วยงานแต่ละบุคคล ได้แก่

๑.๑ ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณา จากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อน เสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละ บุคคล

๑.๒ กำหนดให้ผู้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละรายวิชา ๒ –๓ รายวิชา ต่อปี ต่อคน (อย่างน้อย ๑ รายวิชาต่อรอบการประเมิน) หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อปี ต่อคน

๒) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑ เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น หลังจากที่ได้รับ การอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ

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

(๑) จัดอบรมพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย เพื่อให้บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ได้รับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากร

(๒) บุคลากรพัฒนาตนเองตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ประกอบด้วย "การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์" จากแหล่งเรียนรู้ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> หรือ เว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น

หมวดหมู่การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
แบบบูรณาการ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าไปศึกษาเรียนรู้ ประกอบด้วย

| หมวดหมู่วิชา | รายวิชาทั้งหมด |
|---|--|
| หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ (๒๗ รายวิชา) | ๑. KDo๑ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน ๒. KDo๒ ระบบราชการไทย ๓. KDo๓ การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ ๔. KDo๔ การเขียนหนังสือราชการ เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๕. KDo๕ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ๖. KDo๗ วินัยและจรรยาข้าราชการ ๗. KDo๘ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ๘. KDo๙ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ ๙. KD๑๐ คติปกครองและวิธีพิจารณาคติปกครอง ๑๐. KD๑๑ Project Management สำหรับข้าราชการระดับบริหาร ๑๑. KD๑๒ Project Management สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๑๒. KD๑๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation) ๑๓. KD๑๔ สิทธิมนุษยชนกับการปฏิบัติราชการ ๑๔. KD๑๕ การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองสังคมสูงวัย ๑๕. KD๑๖ การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑๖. KD๓๙ ความรู้พื้นฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗. KD๑๘ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ๑๘. KD๑๙ การบริหารทุนมนุษย์ ๑๙. KD๒๐ การบัญชีและการจัดการทางการเงิน ๒๐. KD๒๑ กฎหมายมหาชนภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๑. KD๒๒ การตลาด ๒๒. KD๒๓ การบริหารการปฏิบัติการ ๒๓. KD๒๔ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๔. KD๒๕ เศรษฐศาสตร์ ๒๕. KD๒๖ การบริหารองค์การ ๒๖. KD๒๗ การเงิน |
| หมวดการพัฒนากรอบ ความคิด (๘ รายวิชา) | ๑. MS๐๑ จิตสำนึกสาธารณะ ๒. MS๐๒ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท |

| หมวดหมู่วิชา | รายวิชาทั้งหมด |
|--|---|
| | ๓. MSO๓ การเป็นข้าราชการ ๔. MSO๕ จริยธรรมในการทำงานและบริหารคน ๕. MS๐๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖. MS๐๖ การบริการที่เป็นเลิศ ๗. MS๐๗ เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ : สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ๘. MS๐๘ นโยบายสาธารณะ |
| หมวดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ (๒๐รายวิชา) | ๑. SLo๑ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ๒. SLo๒ การสื่อสารและการประสานงาน ๓. SLo๓ การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน ๔. SLo๔ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ๕. SLo๕ การพัฒนาการคิด ๖. SLo๖ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม ๗. SLo๗ การคิดวิเคราะห์ (Analycal Skill) ๘. SLo๘ การคิดเชิงวิพากษ์และการจัดการปัญหา ๙. SL๓๓ การออกแบบกระบวนการใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๐. SL๓๔ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาค ส่วนอื่นของสังคม ๑๑. SL๓๕ นโยบายสาธารณะและประเด็นร่วมสมัยในการกำหนด/ บริหารนโยบาย ๑๒. SL๓๖ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ๑๓. SL๓๗ การบริหารโครงการ ๑๔. SL๓๘ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๕. SL๓๙ ภาวะผู้นำ ๑๖. SL๔๐ การสนับสนุนการทำยุทธศาสตร์ประเทศ ๑๗. SL๔๑ ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๘. SL๔๒ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๑๙. SL๔๓ การพัฒนาสมรรถนะสู่องค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขัน ๒๐. SL๔๔ การบริหารองค์กรในโลกดิจิทัล |
| หมวดทักษะดิจิทัล (๑๗ รายวิชา) | ๑. DSo๑ Data visualization ๒. DSo๒ Data Visualization ๒ ๓. DSo๓ ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตน สำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล ๔. DSo๔ Digital Code of Merit ๕. DS๐d Microsoft Office Word ๒๐๑๖ |

| หมวดหมู่วิชา | รายวิชาทั้งหมด |
|----------------------------------|---|
| | ๖. DSo๖ Microsoft Office Exel ๒๐๑๖ ๗. DSo๗ Microsoft Office Poxerponit ๒๐๑๖ ๘. DSo๘ การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล ๙. DSo๙ การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ๑๐.DS๑๐ การออกแบบองค์กรดิจิทัล ๑๑.DS๑๑ การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม PHP เบื้องต้น ๑๒.DS๑๒ Data Analytics ๑๓. DS๑๓ Digital Literacy ๑๔. DS๑๔ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล ๑๕. DS๑๕ Google Tools เพื่อการพัฒนางาน ๑๖. DS๑๖ การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ ๑๗. DS๑๗ การสร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) |
| หมวดทักษะด้านภาษา (๔ รายวิชา) | ๑. LSo๑ ภาษาอังกฤษ : การเขียนเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ๒. LSo๒ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การสนทนาในสถานการณ์ ๓. LSo๓ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การเขียนจดหมายโต้ตอบใน สถานการณ์ต่าง ๆ ๔. LSo๔ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การอ่านที่มีประสิทธิภาพ |
| หลักสูตร (๓ หลักสูตร) | ๑. ๐๐๑M ฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ๒. Mini MPM การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Mini MPM) ๓. Mini MBA การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Mini MBA) |

(๒) การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการร่วมกิจกรรมของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น เช่น โครงการ ศร.จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ , กิจกรรมเชิดชูเกียรติฯ

(๓) การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

(๔) รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงถึงด้วยว่า เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุป ประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำ รายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม รวมถึง ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะต้องนำเอา ผลการประเมินโครงการทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการ จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในครั้งถัดไปหรือรุ่นถัดไปว่าจะมีความจำเป็นหรือต้องการความจำเป็นในการ ฝึกอบรม ว่าควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้นกระบวนการฝึกอบรม/พัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานของส่วนราชการในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น ๒ วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ที่ ๒ Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการ พัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve) โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลง ในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลัง กิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานหลังจากที่เวลา ผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการกำหนดมาตรฐาน การติดตามความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ (Progressive Monitoring

and Satisfaction และ Evaluation for Development Result) สำหรับให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ ปฏิบัติการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการประเมินและ ติดตามผลมี ๔ แบบฟอร์ม ได้แก่

๑. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม
๒. เป็นแบบฟอร์มสำหรับให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการ ฝึกอบรมในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการ ฝึกอบรม ฯลฯ

๓. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. แบบฟอร์มประเมินตามมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนอกจากนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการฝึกอบรม และมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการด้วย

๔.๒ กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ไตรมาสที่ ๑ - ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

ที่ ๑๒ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) โดยให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติและนำไปใช้ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมของแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งมุ่งเป้าหมายในการพัฒนาให้ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว ”

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

| | | |
|----------------------------------|--|----------------------------|
| ๑. สิบเอก มงคล ทรนวล | ศึกษาธิการจังหวัดเลย | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางกาญจนา จันปุม | รองศึกษาธิการจังหวัดเลย | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางสุตารัก ประสพสมัย | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามฯ | กรรมการ |
| ๔. นางปยุตยาวิทย์ งอยปัดพันธ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | กรรมการ |
| ๕. นางภคมน หิริญมณีมาศ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นางจิตราภรณ์ คำมา | ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน | กรรมการ |
| ๗. นางสาวอรุณลักษณ์ สุพรอินทร์ | ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๘. นางทิพย์วรรณ ทิพย์เพชร | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ร.ก.ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดฯ | กรรมการ |
| ๙. นางณัฐชญาพร พรหมหาราช | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๑๐. นายยุทธพงษ์ เยี่ยมอ่อน | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวธาริณี เจริญวงศ์ตันชัย | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/มีหน้าที่

มีหน้าที่

๑. ให้คำแนะนำ ปรีกษา ให้ข้อเสนอแนะ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒. กำกับติดตาม โครงการ กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้เป็นบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

| | | |
|----------------------------------|--|---------------------|
| ๑. สิบเอก มงคล ครนวนล | ศึกษาธิการจังหวัดเลย | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางกาญจนา จันทน์ | รองศึกษาธิการจังหวัดเลย | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางสุดารัก ประสพสมัย | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามฯ | กรรมการ |
| ๔. นางปณยาวิทย์ งอยปัดพันธ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | กรรมการ |
| ๕. นางภคมน หิริธมณีมาศ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นางจิตราภรณ์ คำมา | ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน | กรรมการ |
| ๗. นางสาวอรุณลักษณ์ สุพรหมอินทร์ | ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๘. นางทิพย์วรรณ ทิพย์เพชร | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ร.ค.ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดฯ | กรรมการ |
| ๙. นางณัฐธยาพร พรหมหาราช | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๑๐. นายยุทธพงษ์ เยี่ยมอ่อน | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๑๑. นายชูเกียรติ พาเทียม | นักวิชาการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๒. นางสาวภาจันท์ เง่าสารี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาวจิฎากร จันทน์สีมารวรรณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๔. นายธนโชติ แสนสุภา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวพัชราภรณ์ บุญศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๖. ว่าที่ร้อยตรี ตะวัน ม่วงสอน | นักปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวรัตนภรณ์ จันลาศรี | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | กรรมการ |
| ๑๘. นางสาวธาริณี เจริมวงศ์ตันชัย | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่

๑. ศึกษา วิเคราะห์ การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. วางแผนปฏิบัติการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผ่านกระบวนการเพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

สิบเอก

(มงคล ครนวนล)

ศึกษาธิการจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

| |
|--|
| สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) |
| สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) |
| สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการพัฒนาข้าราชการที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๖๔๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ |
| สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย : แผนปฏิบัติราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ |