



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มอำนวยการ โทรศัพท์ ๐๔๓๐๑๙๗๕๕ ต่อ ๑๐๕

ที่ ศร ๐๒๕๙/

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดกาฬสินธุ์

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้บุคลากรใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นชอบในหลักการให้กำหนดรายละเอียดรูปแบบ และวิธีการพัฒนา เพื่อใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ได้อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ ตัวชี้วัด หรืออย่างน้อยคนละ ๒ - ๓ รายวิชาต่อปีต่อคน หรือต้องผ่านการพัฒนาน้อย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อปีต่อคน (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด) โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด เห็นควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาลงนามในคำสั่งฯ ที่แนบมาพร้อมนี้



(นางนัฏฐนันท์ นาอ่อนเรือน)

ผู้อำนวยการกลุ่มอาคาร

- 1.500 000 000

9. કાનગાંધીનગર

၆. ကိုယ်တော်တို့အဖို့ အသုံးပြုသော ပုံစံအမျိုးမျိုးကို ရှင်းလင်းပြောဆိုပါ။

৩. বিচারক ও জজের ক্ষমতা, মন্তব্যে উল্লিখিত (১) ও (২) তে উল্লিখিত।

04/11/2023 11:11 AM 11/11/2023

John

(นางสายไหม นันทศรี)
รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

— 2210.

- 1500.

(นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร (HR Scorecard)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คำนำ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบันและสนองนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๒. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างน้อยคนละ ๒ - ๓ รายวิชาต่อปี/คน หรือคนละ ๑๐ ชั่วโมงต่อปี/คน และ ๓. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกรูปแบบ โดยกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามวิสัยทัศน์ “บุคลากร สนง.ศรจ.กาฬสินธุ์ “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกกลุ่มในสำนักงานเป็นอย่างดีขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาและบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร (HR Scorecard) ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘
- แผนผังความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับแผนปฏิบัติการด้านการ พัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๒
- เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ	๒๓
ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ สู่การปฏิบัติ	๒๖
ภาคผนวก	๓๑

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐสมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ทำให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ หรืออาจเป็นปัจจัยหนุ่ที่ทำให้การทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนั้นตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การบริหารงานบุคคลนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนปฏิบัติการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านกระบวนการ HR Scorecard เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบันและสนองนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างน้อยคนละ ๒ - ๓ รายวิชาต่อปี/คน หรือ คนละ ๑๐ ชั่วโมงต่อปี/คน

๒.๓ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกรูปแบบ

๓. ขอบเขตของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๒ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๓ ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

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

๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำการบูรณาการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๒ พันธกิจ

๑. ส่งเสริม การบูรณาการ การบริหารและจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทและทุกสังกัด
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ทั้งในระบบ นอกกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย
๓. ส่งเสริมการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของประชากรทุกช่วงวัย ให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและเสมอภาค และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การขับเคลื่อนการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเชื่อมโยงกับ ทิศทางการพัฒนาจังหวัด

๕.๓ เป้าประสงค์รวม

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกสังกัดตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ประชากรทุกช่วงวัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
๓. ผู้เรียนมีศักยภาพและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
๔. ประชากรทุกช่วงวัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคนดี อยู่ร่วมกันได้ในสังคมพหุวัฒนธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ วิจัย คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ บริหารจัดการแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๕ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความรัก เทิดทูลสถาบันหลักของชาติ ดำรงตนอย่างปลอดภัยห่างไกลภัยคุกคามทุกรูปแบบ

๒. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นและสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. ผู้เรียนทุกประเภท ทุกช่วงวัย ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

๔. ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทมีคุณภาพ ทักษะและสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๕. หน่วยงาน สถานศึกษาและผู้เรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๖ ค่านิยม “KALASIN”

K = Knowledge	ความรู้
A = Achievement	สัมฤทธิ์ผล
L = Logical	มีเหตุผล
A = Academic	วิชาการ
S = Sustainable	ความยั่งยืน
I = Integration	การบูรณาการ
N = Network	เครือข่าย

๕.๗ วัฒนธรรมองค์กร

“ตระหนักในหน้าที่ สามัคคี มีจิตอาสา”

กรอบแสดงอัตรากำลังและรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ/วิทยฐานะ
	ผู้บริหาร				
๑	ศึกษาธิการจังหวัด	อำนวยการ	กส๑๐๐๑	นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร	อำนวยการ(สูง)
๒	รองศึกษาธิการจังหวัด	อำนวยการ	กส๑๐๐๒	นางสายไหม นันทศรี	อำนวยการ(ต้น)
	รองศึกษาธิการจังหวัด	อำนวยการ	กส๑๐๐๓	ว่างไม่มีเงิน	อำนวยการ(ต้น)
	รองศึกษาธิการจังหวัด	อำนวยการ	กส๑๐๐๔	ว่างไม่มีเงิน	อำนวยการ(ต้น)
	กลุ่มอำนวยการและประสานราชการ (๗ อัตรา)				
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชพ.	กส๑๐๐๕	นางนัฐนันท์ นาอู่ เรือน	ชำนาญการพิเศษ
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	กส๑๐๐๖	นางจิรารัตน์ ม่วงมุลตรี	ชำนาญการ
๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชพ.	กส๑๐๐๗	นางรัตนา เนตรทัศน์	ชำนาญการพิเศษ
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	กส๑๐๐๘	น.ส.ยุภาภรณ์ ถนอม สมบัติ	ปฏิบัติการ
	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	กส๑๐๐๙	ว่างไม่มีเงิน	
	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก	กส๑๐๑๐	ว่างไม่มีเงิน	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	กส๑๐๑๑	น.ส.อุษณีย์ ภูยาแพทย์	ชำนาญงาน
	กลุ่มบริหารงานบุคคล (๑๕ อัตรา)				
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	กส๑๐๑๒	นายณัฐพงษ์ สุวรรณวงษ์	ชำนาญการพิเศษ
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	กส๑๐๑๓	น.ส.น้ำทิพย์ คชศรี	ชำนาญการพิเศษ
	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	กส๑๐๑๔	ว่างไม่มีเงิน	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๑๕	นางณัฐชานันท์ โฆษิตพุทธิ นันท์	ชำนาญการ
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๑๖	นางจินตนา ชัยรินทร์	ชำนาญการ
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๑๗	นายอานนท์ ชัยรินทร์	ปฏิบัติการ
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๑๘	น.ส.พชรมน สีสุนทอง	ชำนาญการ
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๑๙	น.ส.เอมอร พิมพะโส	ปฏิบัติการ
๑๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๐	น.ส.ฤทัยศิริ ภักดีกำจร	ชำนาญการ
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๑	น.ส.พรรณี อินสำราญ	ปฏิบัติการ
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๒	ว่างไม่มีเงิน	
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๓	ว่างไม่มีเงิน	
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๔	ว่างไม่มีเงิน	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ/วิทยฐานะ
๑๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๕	นางสายฝน คำลือ	ชำนาญงาน
๑๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	กส๑๐๒๖	นายทรงศักดิ์ สุรนน	ชำนาญงาน
กลุ่มนโยบายและแผน (๗ อัตรา)					
๑๙	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชพ.	กส๑๐๒๗	นางรุจิรา พิมพ์ไสย	ชำนาญการพิเศษ
๒๐	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	กส๑๐๒๘	นางนัยนา รัตนแสง	ชำนาญการ
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	กส๑๐๒๙	น.ส.กิงกาญจน์ สุทธิ ประภา	ชำนาญการ
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	กส๑๐๓๐	นางสมาลี ลำเพย	ปฏิบัติการ
๒๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	กส๑๐๓๑	นายศาสตรา ดอนโอฬาร	ชำนาญการ
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	กส๑๐๓๓	น.ส.ภิชญาพร โจนารัตน์	ชำนาญงาน
กลุ่มพัฒนาการศึกษา (๖ อัตรา)					
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ชพ.	กส๑๐๓๔	น.ส.วชิราภรณ์ ภูนาโท	ชำนาญการพิเศษ
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๓๕	นางกรวรรณ คำภีรมย์	ชำนาญการ
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๓๖	นายจักรพงษ์ คำม	ปฏิบัติการ
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๓๗	น.ส.วรรณภา ศิริปะกะ	ปฏิบัติการ
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๓๘	ว่างไม่มีเงิน	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	กส๑๐๓๙	ว่างมีเงิน	
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน (๔ อัตรา)					
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ชพ.	กส๑๐๔๐	นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง	ชำนาญการพิเศษ
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๔๑	ว่างมีเงิน	
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๔๒	นายอุเทน ราชวงศ์	ปฏิบัติการ
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	กส๑๐๔๓	นายอัศรเดช ฉายจรง	ชำนาญงาน
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (๒๓ อัตรา)					
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๔๔	ว่างมีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๔๕	ว่างมีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๔๖	นางสุภัค ดอนกระสินธุ์	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๔๗	นายธนวรรษ วัชโสภ	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๔๘	นายภูมิบัณฑิต หัตถนิรันดร์	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๔๙	นางคำแปลง บุ่งอุทุม	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๐	นายประชัยสิทธิ์ โคตรพัฒน์	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๑	นายชาติชาย พันธผล	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๒	นายรังสิต อยู่หนูพะเนา	ชำนาญการพิเศษ

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ/วิทยฐานะ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๓	น.ส.จุฑารัตน์ สุปตแสง	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๔	ว่างมีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๕	ว่างมีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๖	ว่างมีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๗	นายอภิเดช เพชรโรจน์	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๘	นางสงศรี นามทอง	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๕๙	นางนันทวัน มณีวงศ์	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๖๐	นายชุมพล นิยมวรรณ	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๖๑	นายกิตติวัฒน์ จันทศิริ	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๖๒	นายชัยมงคล กล้าขยัน	ชำนาญการพิเศษ
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๖๓	ว่างไม่มีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๖๔	ว่างไม่มีเงิน	
	ศึกษานิเทศก์		กส๑๐๖๕	ว่างไม่มีเงิน	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง.	กส๑๐๖๖	ว่างมีเงิน	
	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (๗ อัตรา)				
	นักวิชาการศึกษา	ชพ.	กส๑๐๖๗	ว่างมีเงิน	
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๖๘	น.ส.เพ็ญพักตร์ สุราฤทธิ์	ชำนาญการพิเศษ
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๖๙	ว่างมีเงิน	
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๗๑	นายบุญญาฤทธิ์ ศิริพรรณ	ชำนาญการ
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	กส๑๐๗๒	น.ส.สุพินดา คำภักดี	ปฏิบัติการ
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง.	กส๑๐๗๓	ว่างมีเงิน	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๓ อัตรา)				
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชพ.	กส๑๐๗๔	น.ส.สุพินดา คำภักดี	ปฏิบัติการ
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	กส๑๐๗๕	นายธีรเดช รัตนเมือง	ชำนาญการ
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	กส๑๐๗๖	ว่างไม่มีเงิน	
	ลูกจ้างช่วยราชการ				
	พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น ๔			นางมะลิวัลย์ หมั่นตรวจ	
	เจ้าหน้าที่ครุสภา				
	เจ้าหน้าที่ครุสภา			น.ส.วัฒนา ภูสุข	
	เจ้าหน้าที่ครุสภา			น.ส.รุ่งอรุณ เลื่อมเรือง	
	ลูกจ้างชั่วคราว				
	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์			นายณานนที คำมี	
	เจ้าหน้าที่พัสดุ			น.ส.จิราภา จันทพันธ์	
	พนักงานขับรถยนต์			นายเสถียร ภูผิวขำ	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ/วิทยฐานะ
	พนักงานขับรถยนต์			นายพิษณุ ดอนภิรมย์	
	นักการภารโรง			นางอุทัย พันโกฏี	
	ยามรักษาการณ์			นายพรชัย ช่วยพูล	

การจำแนกประเภทตำแหน่งของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ตำแหน่งผู้บริหาร | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๒. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค(๑) | จำนวน ๑๕ คน |
| ๓. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค(๒) | จำนวน ๓๔ คน |
| ๔. ประเภทลูกจ้างประจำ | จำนวน ๓ คน |
| ๕. ประเภทลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน ๖ คน |

ส่วนที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาและบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ ความสอดคล้องของการปฏิรูปด้านการศึกษา กับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีแนวทางสอดคล้องและครอบคลุมกับทุกยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

จากสถานการณ์และแนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคต ประเทศไทยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ในการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา จึงได้ดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับร่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้าน การศึกษายังมีขอบเขตการดำเนินการให้เกิดผลตาม มาตรา ๒๕๘ จ. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วย (๑) การให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับ การศึกษาตามตรา ๕๔ วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่า (๒) ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามตรา ๕๔ วรรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ (๓) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัด กรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมี กลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (๔) ปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ เป็นแผนที่วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัด การศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคใน การศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาค้นให้มีสมรรถนะในการ ทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ แนวคิดการจัดการศึกษาตาม

แผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของสังคม (All For Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs ๒๐๓๐) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
๓. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
๔. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
๕. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ การทบทวนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อกำหนดแนวทางใน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรและการทบทวนนโยบายและวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้สำ
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.
๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑) แผนยุทธศาสตร์
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มาเป็นแนวทาง
เพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
ของทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าว

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ/บริการ
ประชาชน
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษา ให้เป็น
เอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน
๓. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบูรณาการเชื่อมโยง
ทุกระดับ และการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
๔. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ
บริบทที่เปลี่ยนแปลง
๕. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน
และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร
๖. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้า
ระวังและติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต
๗. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ
ยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของ
ผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหารจัดการภาครัฐ
๒. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๓. การบูรณาการและการทำงานเป็นทีม

๔. การพัฒนาความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม เชิงพื้นที่
๕. การพัฒนาการศึกษา
๖. การยึดหลักธรรมาภิบาล
๗. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑
๘. การวิจัยและพัฒนา

๒.๔ ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๒.๔.๑ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- (๑) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- (๒) ผู้เรียนที่รับบริการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- (๓) ผู้บริหาร
- (๔) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๕) สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
- (๖) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

๒.๔.๒ ความต้องการและความคาดหวังในการปฏิบัติการ

- (๑) เป็นผู้นำและที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านนโยบายการศึกษา
- (๒) เป็นผู้ประสานและบูรณาการเชิงนโยบายการศึกษา การบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารและวางแผนพัฒนาศักยภาพคนและการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร
 - (๓) เป็นแหล่งข้อมูลด้านการศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อย่างถูกต้อง ทันสมัย และรวดเร็ว
 - (๔) มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาอย่างมืออาชีพ
 - (๕) การบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพ แก่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - (๖) มีทักษะเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
 - (๗) มีจิตมุ่งบริการ จิตสาธารณะ
 - (๘) ความพึงพอใจในสมรรถนะของผู้เรียน
 - (๙) ความพึงพอใจในการบริหารจัดการศึกษา
 - (๑๐) บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - (๑๑) การพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - (๑๒) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๒.๔.๓ เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง

(๑) บุคลากรควรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจได้รับมอบหมาย มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเป็นมืออาชีพดังนี้

(๑.๑) สมรรถนะหลัก

(๑.๒) สมรรถนะการบริหาร

(๑.๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๑.๔) ทักษะดิจิทัล

(๑.๕) ทักษะภาษาต่างประเทศ

(๒) บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ

(๓) บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน การติดตามประเมินผล การรายงาน และการ

นำเสนอ

(๔) บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

(๕) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ อ่างอิงระบบสมรรถนะ (การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน)

(๖) มีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๗) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามสายงาน

(๘) มีแผนสืบทอดตำแหน่งที่ขาดแคลน

(ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๒.๕ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการพัฒนาข้าราชการ

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๒.๔/๑๖๔๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ให้บุคลากรในสังกัดได้ใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบในหลักการให้กำหนดรายละเอียดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับการเปลี่ยนแปลงและบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งส่วนราชการสามารถสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ได้อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ ตัวชี้วัด โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถ “การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์” จากแหล่งเรียนรู้ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น

หมวดหมู่การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าไปศึกษาเรียนรู้ ประกอบด้วย

หมวดหมู่วิชา	รายวิชาทั้งหมด
หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ (๒๗ รายวิชา)	๑. KD๐๑ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน ๒. KD๐๒ ระบบราชการไทย ๓. KD๐๓ การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ ๔. KD๐๔ การเขียนหนังสือราชการ เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๕. KD๐๕ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๖. KD๐๗ วินัยและจรรยาข้าราชการ ๗. KD๐๘ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ๘. KD๐๙ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ ๙. KD๑๐ คติปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง 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. KD๑๗ 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
หมวดการพัฒนากรอบความคิด (๘ รายวิชา)	๑. MS๐๑ จิตสำนึกสาธารณะ ๒. MS๐๒ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

	๓. MSo๓ การเป็นข้าราชการ ๔. MSo๔ จริยธรรมในการทำงานและบริหารคน
หมวดหมู่วิชา	รายวิชาทั้งหมด
	๕. MSo๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖. MSo๖ การบริการที่เป็นเลิศ ๗. MSo๗ เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ : สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ๘. MSo๘ นโยบายสาธารณะ
หมวดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ (๒๐ รายวิชา)	๑. SLo๑ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ๒. SLo๒ การสื่อสารและการประสานงาน ๓. SLo๓ การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน ๔. SLo๔ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ๕. SLo๕ การพัฒนาการคิด ๖. SLo๖ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม ๗. SLo๗ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill) ๘. SLo๘ การคิดเชิงวิพากษ์และการจัดการปัญหา ๙. SLo๙ การออกแบบกระบวนการใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๐. SLo๑๐ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคส่วนอื่นของสังคม ๑๑. SLo๑๑ นโยบายสาธารณะและประเด็นร่วมสมัยในการกำหนด/บริหารนโยบาย ๑๒. SLo๑๒ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ๑๓. SLo๑๓ การบริหารโครงการ ๑๔. SLo๑๔ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๕. SLo๑๕ ภาวะผู้นำ ๑๖. SLo๑๖ การสนับสนุนการทำยุทธศาสตร์ประเทศ ๑๗. SLo๑๗ ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๘. SLo๑๘ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๑๙. SLo๑๙ การพัฒนาสมรรถนะสู่องค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขัน ๒๐. SLo๒๐ การบริหารองค์กรในโลกดิจิทัล
หมวดทักษะดิจิทัล (๑๗ รายวิชา)	๑. DSo๑ Data visualization ๒. DSo๒ Data Visualization ๒ ๓. DSo๓ ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล ๔. DSo๔ Digital Code of Merit ๕. DSo๕ Microsoft Office Word ๒๐๑๖ ๖. DSo๖ Microsoft Office Excel ๒๐๑๖

	๗. DSo๗ Microsoft Office Poxerponit ๒๐๑๖
	๘. DSo๘ การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล
หมวดหมู่วิชา	รายวิชาทั้งหมด
	๙. DSo๙ การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ๑๐. DSo๑๐ การออกแบบองค์กรดิจิทัล ๑๑. DSo๑๑ การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม PHP เบื้องต้น ๑๒. DSo๑๒ Data Analytics ๑๓. DSo๑๓ Digital Literacy ๑๔. DSo๑๔ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล ๑๕. DSo๑๕ Google Tools เพื่อการพัฒนางาน ๑๖. DSo๑๖ การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ ๑๗. DSo๑๗ การสร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ)
หมวดทักษะด้านภาษา (๔ รายวิชา)	๑. LSo๑ ภาษาอังกฤษ : การเขียนเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ๒. LSo๒ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ ๓. LSo๓ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การเขียนจดหมายโต้ตอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ๔. LSo๔ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การอ่านที่มีประสิทธิภาพ
หลักสูตร (๓ หลักสูตร)	๑. ๐๐๑M ฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ๒. Mini MPM การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Mini MPM) ๓. Mini MBA การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Mini MBA)

โดยหน่วยงานในสังกัดสามารถพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยเป็นข้อตกลงร่วมกัน ในการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการ จำเป็นของแต่ละหน่วยงานและบุคคล ได้แก่

๑.๑ ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือ พิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ.กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนา จุดอ่อน เสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม กับแต่ละบุคคล

๑.๒ กำหนดให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละ ๒- ๓ รายวิชา ต่อคน/ ต่อปี หรือต้องได้รับการพัฒนาน้อย ๑๐ วันต่อปี/ต่อคน (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

๒. เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑ เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> หรือ เว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “พิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร” เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒ ระยะเวลาการฝึกอบรม เป็นไปตามรอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล หรือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๓ สำเนาใบประกาศนียบัตรการฝึกอบรม สามารถนำเก็บข้อมูลในทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ เพื่อเป็นข้อมูลการฝึกอบรมของข้าราชการรายบุคคลได้

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร (HR Scorecard) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๒.๔/๑๖๔๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้บุคลากรในสังกัดได้ใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบในหลักการให้กำหนดรายละเอียดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับการเปลี่ยนแปลงและบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งส่วนราชการสามารถสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ได้น้อยปีงบประมาณละ ๑ ตัวชี้วัด โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถ “การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์” จากแหล่งเรียนรู้ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น นั้น

โดยหน่วยงานในสังกัดสามารถพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยเป็นข้อตกลงร่วมกันในการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการ จำเป็นของแต่ละหน่วยงานและบุคคล ได้แก่
 - ๑.๑ ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ.กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อน เสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล
 - ๑.๒ กำหนดให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนา อย่างน้อยคนละ ๒- ๓ รายวิชา ต่อคน/ต่อปี หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อปี/ต่อคน (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

๒. เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑ เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th> หรือ เว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “พิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร” เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒ ระยะเวลาการฝึกอบรม เป็นไปตามรอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล หรือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๓ สำเนาใบประกาศนียบัตรการฝึกอบรม สามารถนำเก็บข้อมูลในทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ เพื่อเป็นข้อมูลการฝึกอบรมของข้าราชการรายบุคคลได้

จากกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้นำกรอบแนวทางดังกล่าวสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร (HR Scorecard) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากร สนง.ศธจ.กาฬสินธุ์ “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัล และการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ

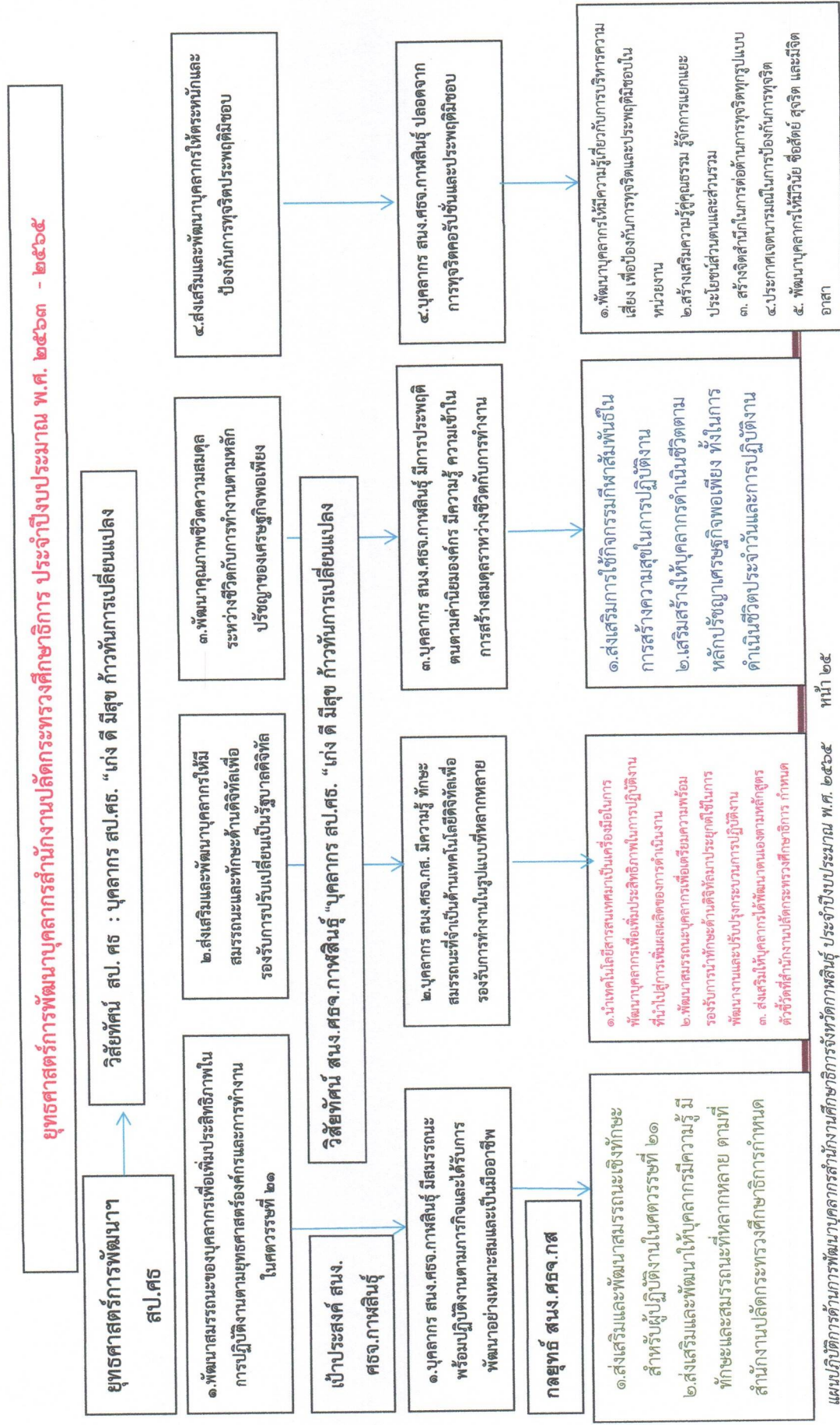
อาศัยตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	๑. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่หลากหลาย ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน ๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามหลักสูตร ตัวชี้วัดที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ระหว่างการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ๒. สร้างเสริมความรู้คุณธรรม รู้จักการแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ๓. สร้างจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ๔. ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันการทุจริต ๕. พัฒนาบุคลากรให้มีวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต และมีจิตอาสา

แผนผังความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดให้ได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละ ๒- ๓ รายวิชา ต่อคน/ต่อปี หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อปี/ต่อคน (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/๖๒๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เว็บไซต์ https://learningportal.ocsc.go.th หรือ	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่พัฒนาตนเอง ตามที่ ก.พ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละ ๘๐	อำนาจการ	
๑.นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กรดำเนินงาน	๑. กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว ๒. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัล เพื่อมาปรับปรุงใช้ในงานที่ปฏิบัติ ๓. กิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามหลักสูตรที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล	เสนอของบประมาณ ๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐	อำนาจการ และกลุ่มนโยบายและแผน	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬา สัมพันธ์ในการสร้างความสุขในการ ปฏิบัติงาน ๒.เสริมสร้างให้บุคลากรดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและ การปฏิบัติงาน	๑.กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ในหน่วยงาน ๒.กิจกรรมการออกกำลังกายด้วยโควิด	ร้อยละของบุคลากร ที่มีความพึงพอใจใน การดำเนินกิจกรรม	ไม่มี งบประมาณ	ร้อยละ ๘๐	อำนาจการ	
	๑.กิจกรรมการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ๒.กิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร					
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในหน่วยงาน	๑.กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการ บริหารจัดการความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากร ที่มีความรู้ ความ เข้าใจในการบริหาร จัดการความเสี่ยง	๑๕,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐	อำนาจการ และ หน่วยตรวจสอบ ภายใน	บุคลากร ตาม โครงการ พัฒนา บุคลากรฯ
๒.สร้างเสริมความรู้คุณธรรม รู้จักการแยกแยะประโยชน์ส่วน ตนและส่วนรวม	กิจกรรมการประชุมประจำเดือนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละของบุคลากร ที่สามารถแยกแยะ ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ ส่วนรวมได้	๒๕,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐	อำนาจการ	บุคลากร ตาม โครงการ พัฒนา บุคลากรฯ
๓. สร้างจิตสำนึกในการต่อต้าน การทุจริตทุกรูปแบบ ๔.ประกาศเจตนารมณ์ในการ ป้องกันการทุจริต	กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ร้อยละ ๘๐	อำนาจการ	บุคลากร ตาม โครงการ พัฒนา บุคลากรฯ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	๑. กิจกรรมตามโครงการ ศธ. จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ ๒. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรในการทำความดีเพื่อสาธารณประโยชน์	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีจิตอาสา ๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมเชิดชูเกียรติ	๒๓,๕๐๐ บาท ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๘๐	๑. กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมนักเรียน ๒. กลุ่มอำนวยความสะดวก	

ส่วนที่ ๔

การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปสู่การปฏิบัติ

๑.การนำแผนปฏิบัติการฯ สู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานตามภารกิจ ความพร้อมและความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อบริหารเชิงลึกให้สอดคล้องกับ อำนาจหน้าที่ บทบาท ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของบุคลากร และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ซึ่งรวบรวมเป็นพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป

๒.กลไกในการนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ สู่การปฏิบัติ

กลไกความสำเร็จในการกำหนด/การนำแผนสู่การปฏิบัติของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่

๒.๑ การนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร แนวทางสู่การปฏิบัติ และดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด และร่วมทบทวนปรับปรุงแนวทางให้ทันสมัย

๒.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ สำนักงานได้ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

(๑) 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 ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าไปศึกษาเรียนรู้ ประกอบด้วย

หมวดหมู่วิชา	รายวิชาทั้งหมด
หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ (๒๗ รายวิชา)	๑. KD๐๑ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน ๒. KD๐๒ ระบบราชการไทย ๓. KD๐๓ การบริหารเงินสำหรับข้าราชการ ๔. KD๐๔ การเขียนหนังสือราชการ เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๕. KD๐๕ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๖. KD๐๖ วินัยและจรรยาข้าราชการ ๗. KD๐๗ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ๘. KD๐๘ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ ๙. KD๐๙ คดีปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง ๑๐. KD๑๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ ๑๑. KD๑๑ Project Management สำหรับข้าราชการระดับบริหาร ๑๒. KD๑๒ Project Management สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๑๓. KD๑๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation) ๑๔. KD๑๔ สิทธิมนุษยชนกับการปฏิบัติราชการ ๑๕. KD๑๕ การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองสังคมสูงวัย ๑๖. KD๑๖ การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑๗. KD๑๗ ความรู้พื้นฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๘. KD๑๘ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ๑๙. KD๑๙ การบริหารทุนมนุษย์ ๒๐. KD๒๐ การบัญชีและการจัดการทางการเงิน ๒๑. KD๒๑ กฎหมายมหาชนภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๒. KD๒๒ การตลาด ๒๓. KD๒๓ การบริหารการปฏิบัติการ ๒๔. KD๒๔ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕. KD๒๕ เศรษฐศาสตร์ ๒๖. KD๒๖ การบริหารองค์การ ๒๗. KD๒๗ การเงิน
หมวดการพัฒนารอบ ความคิด (๘ รายวิชา)	๑. MS๐๑ จิตสำนึกสาธารณะ ๒. MS๐๒ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ๓. MS๐๓ การเป็นข้าราชการ ๔. MS๐๕ จริยธรรมในการทำงานและบริหารคน

หมวดหมู่วิชา	รายวิชาทั้งหมด
	๕. MS๐๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖. MS๐๗ การบริการที่เป็นเลิศ ๗. So๘ เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ : สำนักข้าราชการไทยโมโก ๘. MS๐๙ นโยบายสาธารณะ
หมวดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำ (๒๐ รายวิชา)	๑. SLo๑ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ๒. SLo๒ การสื่อสารและการประสานงาน ๓. SLo๓ การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน ๔. SLo๔ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ๕. SLo๕ การพัฒนาการคิด ๖. SLo๖ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม ๗. SLo๗ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill) ๘. SLo๘ การคิดเชิงวิพากษ์และการจัดการปัญหา ๙. SL๓๓ การออกแบบกระบวนการใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๐. SL๓๔ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคส่วน อื่นของสังคม ๑๑. SL๓๕ นโยบายสาธารณะและประเด็นร่วมสมัยในการกำหนด/บริหาร นโยบาย 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. DS๐๑ Data visualization ๒. DS๐๒ Data Visualization ๒ ๓. DS๐๓ ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับ ข้าราชการยุคดิจิทัล ๔. DS๐๔ Digital Code of Merit ๕. DS๐๕ Microsoft Office Word ๒๐๑๖ ๖. DS๐๖ Microsoft Office Excel ๒๐๑๖ ๗. DS๐๗ Microsoft Office Powerpoint ๒๐๑๖ ๘. DS๐๘ การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล ๙. DS๐๙ การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management) ๑๐. DS๑๐ การออกแบบองค์กรดิจิทัล

หมวดหมู่วิชา	รายวิชาทั้งหมด
	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 : การสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ ๓. So๓ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การเขียนจดหมายโต้ตอบในสถานการณ์ต่าง 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 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ,โครงการ ศธ.จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ , กิจกรรมเชิดชูเกียรติฯ

(๓) การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

(๔) รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ

๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

(๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการ ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

(๒) บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับกับการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

(๓) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจและพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติงานจริง

๔. การติดตามรายงานผล

เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร จึงกำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายได้

ผู้บังคับบัญชาทราบ

(๒) ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนด

(๔) รายงาน ติดตาม ประเมินการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ให้

ผู้บังคับบัญชาทราบ
