



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทรศัพท์ ๐๔๓๐๑๙๗๕๕

ที่ ศธ ๐๒๕๙/

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๒. เพื่อพัฒนาสมรรถนะไปสู่องค์กรดิจิทัล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บัดนี้ การดำเนินงานตามแผนดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้ และเห็นควรแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการ

(นางสาวนำทิพย์ คชสร)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เนตรเจตนาคุณากร

สว.ไปรษณีย์

๐๕๕

(นางสาวชिरาภรณ์ ภูนาโท)  
รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

- ท.บ.  
- 1๕๖

(นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร)  
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๒๖/๗/๖๖  
๒๖/๗/๖๖  
๒๖/๗/๖๖

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนโยบายของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ตลอดจนนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิคุ้มกัน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว”

เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัด ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้กำหนดให้มีการนำแผนสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ตอบสนองความต้องการของประชาชน “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาและยกระดับความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาสมรรถนะไปสู่องค์กรดิจิทัล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ,สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงแนวโน้มในปัจจุบันและอนาคต ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๓.๒ การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมากำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกัน

๓.๔ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนินการควบคู่ไปกับหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ติดตามและประเมินผลเป็นรายไตรมาส และรายงานผลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

(๒) กรณีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามตัวชี้วัดรายบุคคล ดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลรายงานให้ผู้บริหารหน่วยงานทราบ

### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายและจุดเน้น แผน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔.๒ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีทักษะ สมรรถนะ และขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

## ส่วนที่ ๒

### การศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งนี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี ๒๕๖๖ และแนวทางอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น ด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิต้านทานในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว” และได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

#### ๑. วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”

#### ๒. พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

- (๑) เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน
- (๒) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next normal)
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้ และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- (๔) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

- (๑) พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
- (๒) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
- (๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันกรทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
- (๔) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)</b>		
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ศธ. ๒. จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ศธ. ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล
๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป.และส่วนราชการในสังกัด ศธ.หรือระหว่างกระทรวง	๓. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ.หรือระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	๓. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงานภายใน สป. ๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)</b>		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<p>สอดคล้องการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถี</p> <p>๒.บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์การ</p>	<p>๒.ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓.ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC ๓ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี</p> <p>๔.ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (๗ กลุ่มความสามารถ)</p>	<p>๒.พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิต (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity &amp; transparency)</b></p>		
<p>๑.บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ</p> <p>๒.องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA</p>	<p>๑.ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๖</p>	<p>๑.พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓.เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔.ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต</p> <p>๕.สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)</b></p>		
<p>๑.บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์การ</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป</p>	<p>๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๓.ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔.ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	

ส่วนที่ ๓  
**การนำแผนสู่การปฏิบัติ**  
**ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นไปตามคำ เป้าหมายและตัวชี้วัด ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์จึงแปลงยุทธศาสตร์สู่การ ปฏิบัติ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจน ด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานฯ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมุนานที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว” ทั้งนี้ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ คำ เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา โดยใช้แนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
**สู่การปฏิบัติ**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผล สัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)</b>		
๑. มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพและเอื้อต่อการ พัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายขององค์การ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลมาสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน	๑.ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สป.ศธ. ๒.จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่าน การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑.จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ศธ. ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล รองรับรัฐบาลดิจิทัล
๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่ คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการ หมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้าย	๓. ร้อยละของบุคลากร มีการ หมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และ โยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่าง หน่วยงานภายใน สป. และส่วน ราชการในสังกัด ศธ.หรือระหว่าง กระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	๓.สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพ ในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงาน



บุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป.และส่วนราชการในสังกัด ศธ.หรือระหว่างกระทรวง		ภายใน สป. ๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)</b>		
<p>๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป</p> <p>๒.บุคลากรทุกระดับมีทิศทางพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร</p>	<p>๑.ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิดและทักษะ (Mind set &amp; Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency)สู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓.ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC ๓ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี</p> <p>๔.ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (๗ กลุ่ม ความสามารถ)</p>	<p>๑.พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบความคิดและทักษะ (Mind set &amp; Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency)ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิต (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government</p>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity &amp; transparency)</b>		
<p>๑.บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤตินิยมชอบในส่วนราชการ</p> <p>๒.องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA</p>	<p>๑.ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๖</p>	<p>๑.พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓.เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔.ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต</p>

		๕.สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)</b>		
๑.บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓.ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔.ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**๒. การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๒.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)**

(๑) กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

**๒.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)**

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency) ที่เหมาะกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

**๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)**

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

(๓) กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลัก  
ธรรมาภิบาล

(๔) กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด  
ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

(๕) กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

**๒.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)**

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ  
ปฏิบัติงาน

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	กลุ่มที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียนศึกษานิเทศก์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	อำนาจการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป normal (HR digitization)	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียนศึกษานิเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒.กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์ ๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามสายงาน	อำนาจการ บริหารงานบุคคล
(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง (๒) กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency) ที่เหมาะกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ	๑. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ๒. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามสายงานที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน	๑.โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียนศึกษานิเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์ ๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามสายงาน	อำนาจการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity & transparency)	การป้องกันการทุจริตและสร้างความเป็นอิสระในการตัดสินใจ	การป้องกันการทุจริตและสร้างความเป็นอิสระในการตัดสินใจ	
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม	๑. ร้อยละความสำนึกในการพัฒนาบุคลากรตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ๒. ร้อยละคะแนนการประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ในระดับคะแนน ๘๕.๐๐ ขึ้นไป	๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือนข้าราชการ ๒. กิจกรรมจิตอาสา ๓. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ๔. กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ๕. กิจกรรมการขับเคลื่อน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖. หลักสูตรต่อต้านการทุจริตร่วมกับ ศธภ.๑๒	อำนาจการ บริหารงานบุคคล ลูกเสือฯ นิเทศและติดตาม

### ๓. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

### ๔. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. แจ้งให้กลุ่มงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
๔. ประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงาน
๕. ดำเนินการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนด
๖. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

### ๕. วิธีการพัฒนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดวิธีการพัฒนา เรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพบรรลุตามค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนด ซึ่งวิธีการพัฒนามีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

(๑) การพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- (๑.๑) โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- (๑.๒) การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)
- (๑.๓) การประชุมประจำเดือนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง
- (๑.๔) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
- (๑.๕) กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- (๑.๖) กิจกรรมกีฬานันทนาการเพื่อเชื่อมความผูกพันในองค์กร และการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

(๒) การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

(๒.๑) การสอนหรือแนะนำงาน (Coaching) “พี่สอนน้อง” เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่ามาใช้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล ทั้งนี้ การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการแก้ไขปัญหาทางาน พัฒนางาน ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

(๒.๒) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การมอบงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ (๑) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น เกิดความรับผิดชอบในงานของตน เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่ท้าทายและยากมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น และ (๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะที่มีมูลค่างานไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยาย เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ

(๒.๓) การมอบโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคลเป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะๆ

(๒.๔) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการทำงานและประสบการณ์จริงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีนี้จะทำให้บุคลากรนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้มา ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

(๒.๕) การทำกิจกรรมที่มีช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งความสำเร็จของกิจกรรมดังกล่าว อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ กิจกรรม ๕ ส, กิจกรรมปลูกพืชผักสวนครัวรั้วกินได้, กิจกรรมเข้าวัดด้วยกัน เป็นต้น

## ส่วนที่ ๔

### การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

#### ๑. การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมดำเนินการสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ตามระยะเวลาที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทำดังนี้

๑. ประเมินตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดของแต่ละกิจกรรม/โครงการ
๒. จากแบบประเมินความพึงพอใจของผู้และผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
๓. กำหนดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

#### ๒. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

(๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

(๒) บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับกับการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

(๓) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจและพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง

\*\*\*\*\*

