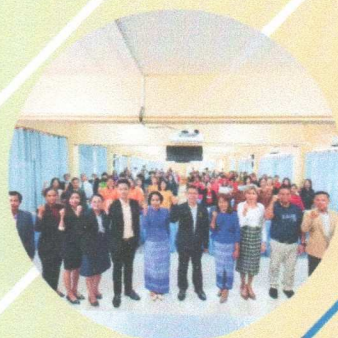
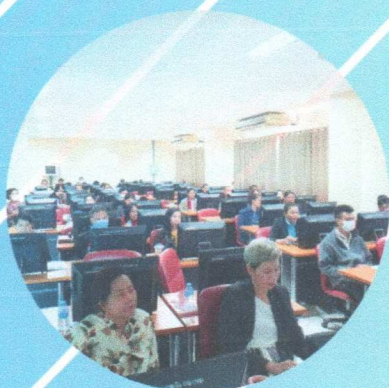




รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



คำนำ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ บทนำ ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ และส่วนที่ ๔ ภาคผนวก

ในการดำเนินการครั้งนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการตามสายงาน จึงขอขอบคุณทุกกลุ่มงานและบุคลากรทุกคนที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีไว้ ณ โอกาสนี้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕
ส่วนที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ	๑๑
ส่วนที่ ๔ ภาคผนวก	
- รายชื่อผู้ผ่านการพัฒนาด้วยระบบออนไลน์	
- รายชื่อผู้ผ่านการพัฒนาตามสายงาน	
- เอกสารรายงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
- ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งนี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี ๒๕๖๖ และแนวทางอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง 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 รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นและคล่องตัว” 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
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)		
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ศธ. ๒.จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ.หรือระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	๑.จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ศธ. ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓.สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔.กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงานภายใน สป. ๕.กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)		
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วน	๑.พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบ

ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ	ราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง	ความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิต ถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง
สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะ ชีวิตวิถี ๒.บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร	๒.ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency)สู่ความ เป็นมืออาชีพ ๓.ร้อยละของบุคลากร มีผลการ ทดสอบ IC ๓ ผ่านตามเกณฑ์ มาตรฐานด้านเทคโนโลยี ๔.ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่ รัฐบาลดิจิทัล (๗ กลุ่ม ความสามารถ)	๒.พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency)ที่เหมาะสมกับ บริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็น มืออาชีพ ๓.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิต (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับ ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ Smart government
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้าง ค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)		
๑.บุคลากรของ สป. ยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม และ ต่อต้านการทุจริตประพฤติดมิ ขอบในส่วนราชการ ๒.องค์กรมีผลคะแนน ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๑.ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับ การส่งเสริมและพัฒนากรอบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อ ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒.ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สป.ศธ.ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๖	๑.พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้ หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้าน การทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓.เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ๔.ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕.สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการ

		ทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)		
๑.บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป	๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๓.ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔.ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	

ส่วนที่ ๒

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

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 ภูมิคุ้มกัน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว” ทั้งนี้ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ ค่า เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา โดยใช้แนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผล สัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)		
๑. มี ระบบ การ บริหาร ทรัพยากร บุคคล ที่มี ประสิทธิภาพและเอื้อต่อการ พัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายขององค์การ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลมาสนับสนุน การ ปฏิบัติงาน	๑.ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สป.ศธ. ๒.จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่าน การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. ร้อยละของบุคลากร มีการ หมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และ โยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่าง หน่วยงานภายใน สป. และส่วน	๑.จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ศธ. ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล รองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓.สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท
๒.มีระบบการปฏิบัติงานที่ คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการ		

หมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุคลากรคุณภาพระหว่าง หน่วยงานภายใน สป.และส่วน ราชการในสังกัด ศธ.หรือ ระหว่างกระทรวง	ราชการในสังกัด ศธ.หรือระหว่าง กระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพ ในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงาน ภายใน สป. ๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยี มาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)		
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ สอดรับการ ปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถี ๒.บุคลากรทุกระดับมีทิศ ทางการพัฒนาตนเองให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร	๑.ร้อยละของบุคลากรในส่วน ราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒.ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency)สู่ความ เป็นมืออาชีพ ๓.ร้อยละของบุคลากร มีผลการ ทดสอบ IC ๓ ผ่านตามเกณฑ์ มาตรฐานด้านเทคโนโลยี ๔.ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่ รัฐบาลดิจิทัล (๗ กลุ่ม ความสามารถ)	๑.พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบ ความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิต ถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒.พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency)ที่เหมาะสมกับ บริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็น มืออาชีพ ๓.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิต (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับ ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ Smart government
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้าง ค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)		
๑.บุคลากรของ สป. ยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม และ ต่อต้านการทุจริตประพฤติดี ชอบในส่วนราชการ	๑.ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับ การส่งเสริมและพัฒนากรอบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อ	๑.พัฒนากลอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้ หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้าน การทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์

๒.องค์การมีผลคะแนน ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	ประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒.ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สป.ศธ.ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๖	ส่วนรวม ๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓.เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ๔.ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕.สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)		
๑.บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมี ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรมีความสุข ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันกับองค์กร ๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ปฏิบัติงาน ๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ ระดับมากขึ้นไป ๓.ร้อยละของบุคลากรมีการน้อม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิต ๔.ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพัน ในองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑.พัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อ สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ปฏิบัติงาน ๒.ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขใน การปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

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) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

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 เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๔) กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

(๕) กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/โครงการ	กลุ่มที่ รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)			
กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	อำนาจการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตที่ดีต่อไป next normal (HR digitization)			
(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติและกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตที่ดีไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	อำนาจการ
(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Function Competency) ที่เหมาะกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ	๒. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน	๒. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์ ๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนามตามสายงาน	บริหารงาน บุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)				
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม	๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือนข้าราชการ ๒. กิจกรรมจิตอาสา ๓. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ๔. กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ๕. กิจกรรมการขับเคลื่อน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖. หลักสูตรต่อต้านการทุจริตร่วมกับ ศธภ.๑๒	อำนาจการ บริหารงาน บุคคล ลูกเสือฯ นิเทศและ ติดตาม

ส่วนที่ ๓

การรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยยึดกรอบแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดและวิธีการดังนี้

๑. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

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

๓. วิธีการพัฒนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดวิธีการพัฒนา เรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพบรรลุตามค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนด ซึ่งวิธีการพัฒนามีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

(๑) การพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- (๑.๑) โครงการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท
- (๑.๒) การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)
- (๑.๓) การประชุมประจำเดือนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง
- (๑.๔) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
- (๑.๕) กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ

พระมหากษัตริย์

(๑.๖) กิจกรรมกีฬานันทนาการเพื่อเชื่อมความผูกพันในองค์กร และการสร้างความสามัคคีในหมู่

คณะ

(๒) การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

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

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

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

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

(๒.๕) การทำกิจกรรมที่มีช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งความสำเร็จของกิจกรรมดังกล่าว อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความสามัคคี

กัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น กิจกรรมเข้าแถว เคารพธงชาติ กิจกรรม ๕ ส, กิจกรรมปลูกพืชผักสวนครัวรั้วกินได้, กิจกรรมเข้าวัดด้วยกัน เป็นต้น

๔. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

(๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

(๒) บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

(๓) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจและพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง