



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ในการนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม/หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ที่กรุณาให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึง การกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

## บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กฎหมายนโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๕) และมีสาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ“เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ”

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นกลไกสำคัญในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๗๐) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)			
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กภาพสินธุ์	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกภาพสินธุ์ ๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๑) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กภาพสินธุ์ (แผนประจำปี) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ยกกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)			
๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่มืออาชีพ	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร	๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)			
<p>๑. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กภาพสินธุ์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ</p> <p>๒. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป</p>	<p>๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต</p> <p>๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>๑. แผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)			
<p>๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร</p> <p>๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ระดับมากขึ้นไป</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p>	<p>๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ</p> <p>๒. การส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓. การสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ / การส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมกีฬา สัมพันธ์ / กิจกรรม KM Days / มุมกาแฟ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / การขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพัน เป็นต้น)</p>

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ฉ
บทสรุปผู้บริหาร	ข-จ
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐	๑๖
ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๒
ส่วนที่ ๕ การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒๙
ภาคผนวก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๒
คณะทำงาน	๓๔

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มอบหมาย ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับจังหวัด สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด

กลุ่มบริหารงานบุคคล ในฐานะกลุ่มงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนกำลังคน การเตรียมอัตรากำลังทดแทนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างครบถ้วน ทั้งถึงและครอบคลุม บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนให้ตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทราชการ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### ๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๑ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



### ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ด้วยบุคลากรภาครัฐ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตร หรือโครงการ รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒) วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๓) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๔) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เพื่อแบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา

### ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำความรู้ ทักษะประสบการณ์ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๓ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป

## ส่วนที่ ๒

### การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๗ นี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

#### ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคตินิยมประจำชาติ นอกจากนั้น ในการบริหารราชการแผ่นดิน จะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (๒) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (๓) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๔) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

**ยุทธศาสตร์ชาติ : (หลัก) (๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

(๑) เป้าหมาย :

- คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

#### ๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ประเด็น ( ๑๒ ) (หลัก) การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

(๑.๒) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย

- การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

### ๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา

(๑) ประเด็น การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

### ๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการ ภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

การพัฒนาตามหมวดหมายฯ จะสามารถส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน **หมวดหมายการพัฒนา**

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และได้กำหนดหมวดหมายการพัฒนา มิติที่ ๔ หมวดหมายที่ ๑๒

### ๒.๕ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางไปปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังตั้งใหม่ของส่วนราชการ และให้ คปร. เร่งรัดกำหนด มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับ ประเด็นการปฏิรูปและร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

### ๒.๕ มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๓/ว๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมี กำลังคนที่มีความรู้ด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาล

ดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

โดยรัฐบาลได้มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่นและ กำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใด รวมทั้งได้มอบหมายให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

- ๑) รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)
- ๒) รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)
- ๓) รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills) ทักษะด้านดิจิทัลประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ ๓ ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติเคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ ๔ คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะ จาก ๖ สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) และการสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)ซึ่งมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ๓ ระยะ ได้แก่

- (๑) ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
- (๒) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
- (๓) ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)

และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ๖ กลุ่ม ได้แก่

- (๑) ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)
- (๒) ผู้อำนวยการกอง (Management)
- (๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)
- (๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
- (๖) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

**๒.๖ (ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ... - ... ของสำนักงาน ก.พ.** ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่เชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา “เพื่อสร้างกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อยกระดับสมรรถนะ และพัฒนางานตามเส้นทางความก้าวหน้าในราชการ เพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาาระบบราชการและพัฒนาประเทศ”

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำ (ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. .... - .... และคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ และกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีทัศนคติทักษะสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนราชการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี รั้งหน้าที่ ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว ซึ่งจะเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะสำคัญ ๓ กลุ่มทักษะ ดังนี้

๑. ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ ได้แก่ (๑) ทักษะดิจิทัล (๒) ทักษะการสื่อสาร โน้มน้าว (๓) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และ (๔) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์

๒. ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๖ ทักษะ ประกอบด้วย (๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

๓. ทักษะตามสายงาน ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุนสอดคล้องซึ่งกันและกัน

- กำหนดการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐ

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ : การพัฒนารอบทักษะ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการประสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปภาครัฐ

- พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐสอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑

- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับยุคดิจิทัลแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม (เช่น กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม และกรอบความคิดในการทำงานในยุคดิจิทัล) ภายใต้มาตรฐานจริยธรรมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง
- ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม
- ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุจนถึงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งการนำทักษะเชิงยุทธศาสตร์และทักษะด้านภาวะผู้นำมาใช้หน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้

## ๒.๗ สารสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

### เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	๑. ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท	๑.๑ ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริม สร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติ ตาม ระเบียบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒ ยกกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพ ด้วยศาสตร์พระราชาและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว) ๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อ สร้างความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ	๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะและองค์ ความรู้ที่ตอบสนองความ ต้องการของตลาดแรงงานใน พื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ	๒.๑ พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะอาชีพให้สอดคล้องกับความ ต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ภูมิภาคและ ประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณภาพ	๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและ คุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการ เรียนรู้ในโลกยุคใหม่  ๔. ครู และบุคลากรทางการ ศึกษามีสมรรถนะเท่าทันการ เปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	๓.๑ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนา กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่าน ประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติควบคู่ กับการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล  ๓.๒ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้ ที่หลากหลาย  ๓.๓ บูรณาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ ส่งเสริม ระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมจิต สาธารณะ ความเป็นพลเมืองและความ ปลอดภัยของผู้เรียน  ๓.๔ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  ๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการ บริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากร วิจัยทางการศึกษา
๔. สร้างโอกาสและความ เสมอภาคทางการศึกษา	๕. ผู้เรียนได้รับโอกาสทาง การศึกษาที่มีคุณภาพ อย่าง ทั่วถึง และเสมอภาคด้วย รูปแบบที่หลากหลาย	๔.๑ เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาใน ระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพได้อย่าง หลากหลายครอบคลุมทุกพื้นที่ และ กลุ่มเป้าหมาย



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
		๔.๒ ส่งเสริม พัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๖. หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๗. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส	<p>๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนากำหนดนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน</p> <p>๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกระดับ</p> <p>๖.๓ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงทุกระดับ ทุกพื้นที่</p> <p>๖.๔ เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นเชื่อมโยงและเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
		๖.๗ พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการ ศึกษาอื่น เพื่อยกระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงาน

## ๒.๘ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

๑.๑ สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันภัยคุกคาม  
ในชีวิตทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และ  
บุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น

๑.๒ ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และไซเบอร์ อย่าง  
สร้างสรรค์

๑.๓ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้  
และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง  
สภาพภูมิอากาศ

๑.๔ พัฒนาศักยภาพและภารกิจด้านความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัด  
กระทรวงศึกษาธิการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

### ๒. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อ  
สร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน

๒.๒ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง  
ในรูปแบบ Active Learning, STEM Education, Coding ฯลฯ และกระบวนการส่งต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานในการ  
พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแห่งอนาคต

๒.๔ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะ  
ด้าน Soft Power ให้กับผู้เรียน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่  
หลากหลาย

๒.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

๒.๗ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยและบริบทของพื้นที่

๒.๘ ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้นำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

๒.๑๐ พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

### ๓. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการติดตามและส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อรับการพัฒนารอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัย ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยบูรณาการร่วมกันกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งกลุ่มเยาวชนอายุ ๑๕-๒๔ ปีที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment or Training : NEETs)

๓.๔ พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home-based Learning) รวมทั้งการศึกษาทางเลือกอื่น ๆ

๓.๕ พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ในหน่วยงานที่จัดการศึกษาและให้มีหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตในภาพรวม และการเชื่อมโยงทั้งระหว่างรูปแบบ ประเภท และระดับการศึกษา

### ๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๑ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

๔.๒ ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

๔.๓ พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบ

หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตรมาตรฐานสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency)

๔.๕ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start Up) ภายใต้อุทยานอาชีวศึกษาและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

๔.๖ เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

๔.๗ พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพเพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะ และได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

## ๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal : DPA)

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล เพื่อนำผลไปใช้ในการยกระดับการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียน

๕.๕ พัฒนาขีดความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน

๕.๗ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

## ๖. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

๖.๑ ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็น กลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริม ความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่าย สื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความ จำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

๖.๔ เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

## ๗. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรอง เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ควบคู่กับ การสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๒.๙ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของ สป. (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานใน บทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

### วิสัยทัศน์: ด้านการพัฒนาระบบราชการ

พัฒนาระบบราชการให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์การ อย่างยั่งยืน

### พันธกิจ: ด้านการพัฒนาระบบราชการ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการ พัฒนาระบบราชการอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานใน ยุคดิจิทัลและการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

### ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาระบบราชการ

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และ  
ภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม  
ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียง (HR work life balance)

## ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

๓.๑ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาใน  
ภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

➤ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา  
ตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่  
มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์  
คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงานรวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่  
เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

(๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือ  
หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ  
การศึกษา

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการการนิเทศและแนะแนว  
การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ  
หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

(๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

(๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้ง  
ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

๓.๒ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๘ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มอำนวยการ

(๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๓) กลุ่มนโยบายและแผน

(๔) กลุ่มพัฒนาการศึกษา

- (๕) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
- (๖) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- (๗) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

### ๓.๓ วิสัยทัศน์

“ บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ”

### ๓.๔ พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกระดับ ทุกประเภท ทุกสังกัด
- ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดทุกระดับ ทุกประเภท ทุกสังกัด เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
- ส่งเสริมการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของประชากรทุกช่วงวัย ให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- ส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาจังหวัด ภายใต้ยุทธศาสตร์เกษตรปลอดภัย ท่องเที่ยววิถีใหม่ ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

### ๓.๕ เป้าประสงค์รวม

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ผู้เรียนทุกช่วงวัยในจังหวัด ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาค เรียนรู้ตลอดชีวิต และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
- ผู้เรียนทุกช่วงวัยในจังหวัด เป็นคนดี อยู่ร่วมกันได้ในสังคมพหุวัฒนธรรม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ค่านิยม “KALASIN”

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

### วัฒนธรรมองค์กร

“ ตระหนักในหน้าที่ สามัคคี มีจิตอาสา ”



### ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

#### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)</b>			
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๑) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (แผนประจำปี) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ยกย่องสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)			
๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่มืออาชีพ	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร	๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)			
๑. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กภาพสินธุ์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ๒. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม	๑. พัฒนากลอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม	๑. แผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ต่อ</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)			
	๒.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป	๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)			
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ระดับมากขึ้นไป	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ ๒. การส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ต่อ</b> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)			
๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕		๓. การสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ /การส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ / กิจกรรม KM Days / มุมกาแพ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / การขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพัน เป็นต้น)

## ส่วนที่ ๔

**แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๔.๑ แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวน แผนงาน/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)	๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และ ภาวะชีวิตวิถีถัดไป Nex Normal (HR digitization)	๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน การทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็น ข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency)	๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	๒
รวม	๑๒

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะ ดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)</b>							
๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ แผน	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ธ.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๐	กลุ่มบริหารงานบุคคล	-
๑.๒ แผนอัตรากำลังคน	มีข้อมูลอัตรากำลัง ๑ ปี ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๙๐)	การจัดทำข้อมูลอัตรากำลัง ๑ ปี	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่มบริหารงานบุคคล	-
๑.๓ การบริหารอัตรากำลัง		- การแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ไว้เป็นการล่วงหน้า - การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มกรณีผู้อำนวยการกลุ่มว่างหรือเกษียณอายุราชการ - การปฏิบัติงานกลุ่มอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่มบริหารงานบุคคล	-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะ ดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD) (ต่อ)</b>							
๑.๔ การให้คำปรึกษาการ เบิกจ่ายในการฝึกอบรม การจัด งาน และการประชุมฯ	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมี ความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๕	กิจกรรมให้คำปรึกษา	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	๗,๓๑๐
๑.๕ การจัดประชุมข้าราชการ และลูกจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะอย่างต่อเนื่องและ ให้เห็นถึงศักยภาพและ สามารถดึงศักยภาพของ ตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เป็นแบบอย่างได้ ๒. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรมี ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย บรรลุวัตถุประสงค์	การพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่ม อำนวยการ	-

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะ ดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)							
๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร							
๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	- โครงการ เสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กาฬสินธุ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	๒๕,๔๐๐
	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	- โครงการศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	-
๒.๒.๒ การสนับสนุนส่งเสริม ความรู้ความสามารถ	บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ ๙๐	- การส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานศึกษาธิการภาค ฯลฯ อบรมผ่านเทคโนโลยี และแพลตฟอร์ม - การศึกษาดูงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	-



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะ ดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)							
๓.๑ การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และคุณภาพชีวิต	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๙๐)	แผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต -การสวดมนต์ปฏิบัติธรรม -การทำบุญ / ฟังธรรม -การเข้าเป็นสมาชิกโครงการ จิตอาสา เราทำความดีด้วย หัวใจ -จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการ ทำงานและปลอดภัย -ส่งเสริมให้สนับสนุน/บริจาค การดำเนินงานการกุศลต่าง ๆ เช่น การวิ่งเพื่อการกุศลการ ปั่นจักรยานเพื่อการกุศล กฐิน ผ้าป่าสามัคคี ฯลฯ - แผนงาน/โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	ทุกกลุ่ม งาน	-

		- โครงการขับเคลื่อนการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ตาม เกณฑ์ ITA					
๓.๒ การให้คำปรึกษาการ ประเมินผลควบคุมภายใน	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมี ความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๕	กิจกรรมให้คำปรึกษา	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	๖,๘๐๐
๓.๓ การป้องกันการทุจริตและ สร้างความโปร่งใสเพื่อสร้าง ค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี	๑. ร้อยละความสำเร็จในการ ป้องกันการทุจริตและความ โปร่งใส ๒. ร้อยละความสำเร็จในการ สร้างค่านิยมในการปลูก จิตสำนึกความเป็นข้าราชการ ที่ดี ๓. ร้อยละความสำเร็จในการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส	๑. กำหนดมาตรการป้องกัน การทุจริต ๒. ให้ความรู้และปลูก จิตสำนึกความเป็นข้าราชการ ที่ดี ๓. เข้ารับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ITA	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	๑๖,๕๐๐

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะ ดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)							
๔.๑ การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ	ร้อยละความสำเร็จ ของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-การเลื่อนขั้นเงินเดือน -การยกย่องชมเชย -การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัล -การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ -การให้ความช่วยเหลือตามโอกาส	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	ทุกกลุ่ม งาน	-
๔.๒ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละความสำเร็จ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลกับการทำงาน	โครงการประชุมชี้แจงและวางแผนการดำเนินงานจัดหา/จัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ในการปลูกผักแบ่งกลุ่มผู้รับผิดชอบในการปลูกและดูแลผักปลอดสารพิษดำเนินงานตามแผน/โครงการสรุป/วัดและประเมินผล/รายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	กลุ่ม ลูกเสือฯ	

## ส่วนที่ ๕

### การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูล การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมองค์กร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
๓. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
๔. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### แผนกำลังคน

๑. จัดทำข้อมูลอัตรากำลัง ๑ ปีเพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
กลุ่ม	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	๔	๓		๑	๔
กลุ่มอำนวยการ	๗	๓	๒	๒	๗
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๕	๑๐	๑	๔	๑๕
กลุ่มนโยบายและแผน	๗	๖		๑	๗
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๔	๑	๑	๖
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	๔	๔			๔
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	๒๓	๓	๑๕	๓	๒๓
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๗	๖	สป.ยุบ ตำแหน่ง ๑		๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	๒		๑	๓
<b>รวม</b>	<b>๗๖</b>	<b>๔๑</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๓</b>	<b>๗๕</b>

### การบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีนโยบายการบริหารอัตรากำลัง เพื่อความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- เสนอแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ไว้เป็นการล่วงหน้า จำนวน ๗ ราย ไปสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อออกคำสั่ง

- กรณีมีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มว่างลง พิจารณาคูคลองผู้มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ก่อนที่สำนักงานปลัดกระทรวงจะดำเนินการสรรหา

### แผนการพัฒนาบุคลากร

#### การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหาร การอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาให้ความรู้ในทักษะด้านระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่)

#### การสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการพัฒนา อบรม การศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกปฏิบัติงาน หรือจัดฝึกอบรมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะและมีความรู้อยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ารับความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๒ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ คำนึงถึงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ของบุคลากรในสังกัด มีนโยบายในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสได้รับขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมกำลังใจกันและกัน โดยยึดหลัก “คนสำราญ งานสำเร็จ” เช่น - การเลื่อนเงินเดือน - การยกย่องชมเชย การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัล - การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ - การให้ความช่วยเหลือตามโอกาส

#### การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการปฏิบัติงานการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานเป็นการทำงานอย่างมีจิตสำนึก มีความซื่อสัตย์ เสียสละ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยันและอดทน โดยมีกิจกรรม ดังนี้ - การสวดมนต์ปฏิบัติธรรม การทำบุญ การฟังธรรม - การเข้าเป็นสมาชิกโครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน และร่วมปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามสถานที่ต่าง ๆ - จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานและปลอดภัย - ส่งเสริมให้

สนับสนุน/บริจาคการดำเนินงานการกุศลต่าง ๆ เช่น การบริจาคโลหิต การวิ่งเพื่อการกุศล การปั่นจักรยานเพื่อ  
การกุศล กฐิน ผ้าป่าสามัคคี ฯลฯ

#### ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



## คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ ๐๘ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จะดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างครบถ้วน ทัดถึง และครอบคลุม บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์ หน่วยงานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทราชการ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- |                                  |   |                  |
|----------------------------------|---|------------------|
| ๑. นางนุชรัตน์ ประสิทธิ์ศิลป์ชัย | ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                          | ประธานกรรมการ    |
| ๒. นางสาวชราภรณ์ ภูนาโท          | รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                       | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางนัฐอนันท์ นาอุ่นเรือน      | รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                       | รองประธานกรรมการ |
| ๔. นางรุจิรา พิมพ์ไสย            | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน                        | กรรมการ          |
| ๕. นางสาวจิระวรรณ บุตรศาสตร์     | ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน                        | กรรมการ          |
| ๖. นายธนวรรษ วิชโสภ              | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล            | กรรมการ          |
| ๗. นางสาวเพ็ญทัศน์ สุราฤทธิ์     | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา                       | กรรมการ          |
| ๘. นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง          | ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวศาสตร์ และกิจการนักเรียน | กรรมการ          |
| ๙. นายบุญญาฤทธิ์ ศิริพรรณ        | ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน               | กรรมการ          |

/๓.๑๐ นางจิรารัตน์...

-๒-

๑๐. นางจิรารัตน์ ม่วงมูลตรี รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางณัฐชานันท์ โฉมิตพทุทธิวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. นางจินตนา ชัยรินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวอุทัยศิริ ภักดีกำจร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
๑๔. นายอานนท์ ชัยรินทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๕. นายอภิชาติ บัวแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๖. นางสาวปาริฉัตร พุดจอน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๗. นายทรงศักดิ์ สุรนนา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๑๘. นางสาววรินทร์ธิดา หลอดอาสา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กรรมการ
๑๙. นางสาวน้ำทิพย์ คชศร ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล		กรรมการ/เลขานุการ
๒๐. นางสาวเอมอร พิมพใส นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัดกาฬสินธุ์ และดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางนุชรัตน์ ประสิทธิ์ศิลป์ชัย)  
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์



### คณะทำงาน

#### ที่ปรึกษา

นางนุชรัตน์ ประสทธิศิลป์ชัย	ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
นางสาววชิราภรณ์ ภูนาโท	รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
นางนัฐชนานันท์ นาอ่อนเรือน	รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
นางรุจิรา พิมพิไสย	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
นางสาวจิระวรรณ บุตรศาสตร์	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน
นายธนวรรธ วัชโสภ	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
นางสาวเพ็ญพักตร์ สุราษฎร์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
นายบุญญาฤทธิ์ ศิริพรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
นางจียรรัตน์ ม่วงมุลตรี	รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ

#### คณะทำงาน

นางสาวน้ำทิพย์ คชศร	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นางณัฐชานันท์ ไชยิตพุทธินันท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางจินตนา ชัยรินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวฤทัยศิริ ภัคดีกำจร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นายอานนท์ ชัยรินทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวเอมอร พิมพิไสย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นายอภิชาติ บัวแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวปาริฉัตร พุดจอน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นายทรงศักดิ์ สุรินทร์นา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาววรินทร์ธีรา หลอดอาสา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน