



แผนการพัฒนารัพยากรบุคคล  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรภายในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ ความสามารถ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน ลดเวลา หากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้นส่งผลให้มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้สามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตที่เข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการ เป้าหมายวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ และปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม/หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ที่กรุณาให้ข้อมูล และร่วมกันดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าว สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึง การกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

## บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้ราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ 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 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 การป้องกันการทุจริตและสร้างคามโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                        | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน                    | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                                                                                                                                                     | ๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์<br>๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา                                                                                                                                                     |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการแข่งขันการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) | ๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง<br>๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิธีการเป็นมืออาชีพ | ๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง<br>๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ<br>๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ๑. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ                                                                  | ๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม                                                                                                                                       | ๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม<br>๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล                                                                                                                                                       |

|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒. องค์การมีผลคะแนน<br>ประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงาน อยู่ในระดับ<br>ผ่านเกณฑ์ ITA                                                                                                                                                                        | ๒.ระดับคะแนนการ<br>ประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงาน ตามเกณฑ์ ITA<br>อยู่ในระดับ ๘๕คะแนนขึ้นไป                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการ<br>ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมา<br>ภิบาล<br>๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและ<br>เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจาก<br>พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต<br>๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริต<br>และประพฤติมิชอบ |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของ<br>เศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิต<br>ที่ดีมีความสมดุลระหว่าง<br>ชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรมีความสุข<br>ความพึงพอใจในการ<br>ปฏิบัติงานและความ<br>ผูกพันกับองค์กร<br>๓.บุคลากรมีการน้อมนำ<br>หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ<br>พอเพียงประยุกต์ใช้ในการ<br>ปฏิบัติงานและการดำเนิน<br>ชีวิต | ๑. ระดับความสำเร็จของ<br>การดำเนินกิจกรรมการ<br>พัฒนาคุณภาพชีวิตความ<br>สมดุลระหว่างชีวิตกับการ<br>ปฏิบัติงาน<br>๒.ระดับความสุขและ<br>ความพึงพอใจในการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่<br>ระดับมากขึ้นไป<br>๓. ร้อยละของบุคลากรมี<br>การน้อมนำหลักปรัชญา<br>ของเศรษฐกิจพอเพียงมา<br>ใช้ในการปฏิบัติงานและ<br>การดำเนินชีวิต<br>๔. ร้อยละของบุคลากรมี<br>ความผูกพันใน<br>องค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๘๕ | ๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความ<br>สมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการ<br>ปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง                                                                                                             |

## สารบัญ

|                                                                                                                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| คำนำ                                                                                                                                            | ก    |
| บทสรุปผู้บริหาร                                                                                                                                 | ข-ง  |
| สารบัญ                                                                                                                                          | จ    |
| ส่วนที่ ๑ บทนำ                                                                                                                                  | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง                                                                                        | ๔    |
| ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม วิธีการ กลไก<br>การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘              | ๑๘   |
| ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร                                                                                         | ๓๐   |
| ภาคผนวก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร<br>สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๓๒   |
| คณะทำงาน                                                                                                                                        | ๓๔   |

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยให้สาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพมีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแนวคิด ให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “เรียนดี มีความสุข” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายดังกล่าวขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากร ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## ๑.๓ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

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

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

๓) วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๔) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๕) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เพื่อแบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา

#### ๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ด้วย

## ส่วนที่ ๒

### กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคติพจน์ประจำชาติ นอกจากนั้น ในการบริหารราชการแผ่นดินจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 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

#### ยุทธศาสตร์ชาติที่ 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) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- 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)

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมู่เป้าหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบสนองต่อทุกภาคส่วน ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

การพัฒนาตามหมวดหมู่เป้าหมาย จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองประชาชน

### หมวดหมู่การพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา มิติที่ ๔ หมวดหมู่ที่ 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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังตั้งใหม่ของส่วนราชการ และให้ คปร. เร่งรัดกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปและร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

### ๒.๖ มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล คณะรัฐมนตรี ในการ

ประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

โดยรัฐบาลได้มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่น และกำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใด 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 กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออก เพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี 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 ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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 มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะจาก 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) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

## ๒.๗ สารสำคัญของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรการส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้การเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุ จนถึง ตำแหน่งประเภทบริหาร โดยหน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาฯ ได้ดังนี้

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

๒. ทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย ๒ ทักษะ ได้แก่

๒.๑ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (๑) ทักษะการรู้คิด (๒) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (๓) ทักษะทางการปฏิบัติ และ (๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ

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

โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่ง”

- การเรียนรู้ : องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

- การตื่นรู้ และปรับตัว : บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เป็นทีมการตัดสินใจของบุคคล/องค์กรจะรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

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

- การมีส่วนร่วมในองค์กร : บุคลากรทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

**๒.๘ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)**

#### เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                     | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์                                                    | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง | ๑. ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท | ๑.๑ ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข<br>๑.๒ ยกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพ ด้วยศาสตร์พระราชาและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่ง ทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว) |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                         | เป้าประสงค์ราย<br>ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                            | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                           |                                                                                                                                                                | <p>๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่</p> <p>๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | ๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะและองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ                                                                | ๒.๑ พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ภูมิภาคและประเทศ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ     | <p>๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่</p> <p>๔. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่</p> | <p>๓.๑ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๓.๒ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>๓.๓ บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมจิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองและความปลอดภัยของผู้เรียน</p> <p>๓.๔ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา</p> |
| ๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา                    | ๕. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเสมอภาคด้วยรูปแบบที่หลากหลาย                                                                       | ๔.๑ เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพได้อย่างหลากหลายครอบคลุมทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                         | เป้าประสงค์ราย<br>ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                              | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                           |                                                                                                                                                                  | ๔.๒ ส่งเสริม พัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี<br>ดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงและพัฒนาการเรียนรู้<br>อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ๕. เสริมสร้างคุณภาพ<br>ชีวิตที่เป็นมิตรกับ<br>สิ่งแวดล้อม | ๖. หน่วยงานและ<br>สถานศึกษามีการ<br>ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่<br>เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม                                                                             | ๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และ<br>ความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ<br>สิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ๖. พัฒนาระบบบริหาร<br>จัดการให้มีประสิทธิภาพ              | ๗. หน่วยงานมีระบบการ<br>บริหารจัดการที่มี<br>ประสิทธิภาพด้วย<br>เทคโนโลยีดิจิทัล<br>ตอบสนองความต้องการ<br>ของผู้รับบริการได้อย่าง<br>สะดวก รวดเร็วและ<br>โปร่งใส | ๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาก่อนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา<br>ประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการ<br>ประชาชน<br><br>๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้<br>เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุก<br>ระดับ<br><br>๖.๓ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษา<br>ให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงทุกระดับ ทุกพื้นที่<br><br>๖.๔ เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ<br>และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่<br>เปลี่ยนแปลง<br><br>๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ<br>หน่วยงานให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นเชื่อมโยง และ<br>เอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ<br><br>๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพตติมิ<br>ชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และ<br>ติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต<br><br>๖.๗ พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของ<br>ข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น<br>เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน |

## ๒.๙ นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙

โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติ การศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ นำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

### ๑. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑ พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มี การทุจริตคอร์รัปชัน

๑.๓ พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

๑.๔ จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มี การจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

๑.๕ ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครู สำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๑.๖ จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วย รักษาความปลอดภัย

๑.๗ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

๑.๘ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ๒. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๒.๑ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทาง การศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๒ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสด ำเนินการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๓ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย ๑ โรงเรียน ต่อ ๑ อำเภอ

๒.๔ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

๒.๕ พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองโจทย์ศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบวัดผลรับรอง มาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ และมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษา ผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๒.๖ พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้ว มีงานทำ (Learn to Earn)

๒.๗ จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

๒.๘ ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

๒.๙ สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

๒.๑๐ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

๒.๑๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

**๒.๑๐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวม ดังนี้**

#### วิสัยทัศน์

“ บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ”

#### พันธกิจ

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

#### 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 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

### ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

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

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิต  
วิถีถัดไป next normal (HR digitization)

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

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียง (HR work life balance)

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                        | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                               |
| ๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน                        | ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                                                                                                                                                      | ๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์<br>๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา                                                                                                                                                      | ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (แผนประจำปี) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                               |
| ๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับ การปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) | ๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง<br>๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิธีการเป็นมืออาชีพ | ๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง<br>๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ<br>๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร | ๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร                                                                                            |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                              | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                        |
| ๑. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ<br>จังหวัดกาฬสินธุ์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม<br>จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต<br>ประพฤติมิชอบในส่วนราชการ<br>๒. องค์การมีผลคะแนนประเมิน<br>คุณธรรมและความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงาน อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA | ๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับ<br>การส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด<br>ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์<br>ส่วนรวม<br>๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม<br>และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตาม<br>เกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป | ๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม<br>และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลัก<br>คุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการ<br>ทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม<br>๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการ<br>ปฏิบัติงานตามหลัก<br>ธรรมาภิบาล<br>๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการ<br>ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรร<br>มาภิบาล<br>๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ<br>และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด<br>ปราศจาก<br>พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต<br>๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการ<br>ทุจริตและประพฤติมิชอบ | ๑. แผนงานการส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรม และคุณภาพชีวิต |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                          | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร<br>๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต | ๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป<br>๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต<br>๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ | ๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ๑. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ<br>๒. การส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง<br>๓. การสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ / การส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ / กิจกรรม KM Days / มุมกาแฟ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / การขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพัน เป็นต้น) |

### ส่วนที่ ๓

## แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม วิธีการ กลไก การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

### ๓.๑ วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

๑) โมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

◆ ๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ และศึกษาจากงาน๖๖ ประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

◆ ๒๐% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้ง ก็สามารถใช้ในการประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้ จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง ๑๐% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรม สัมมนาอย่างเป็นทางการ

◆ ๑๐% เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติ ลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง ๑๐% เท่านั้น

### ๒) วิธีการพัฒนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัดและมีการ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- ◆ การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)
- ◆ การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)
- ◆ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมิน ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

**๒.๒ การพัฒนารายบุคคล** โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สามารถพัฒนาได้ทันทีตามความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่ส่วนราชการได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรลดลงและเพียงพอต่อการพัฒนาฯ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหารผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนา และสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคนทุกระดับผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตอบสนองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้ อีกด้วยดังนั้นจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการ ได้ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความตกลงร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคล ได้แก่

๑.๑) ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

๑.๒) กำหนดให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละรายวิชา ๒ – ๓ รายวิชาต่อปี ต่อคน (อย่างน้อย ๑ รายวิชาต่อรอบการประเมิน) หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อปีต่อคน

๒) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑) เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc, OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ., Digital Government Learning Portal ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA), TPQI E-Training ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นต้น หลังจากที่ได้รับทราบการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

**๒.๓ การพัฒนาโดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก** โดยเน้นการพัฒนา (๑) การพัฒนาทักษะเพื่อให้งานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ (๒) การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มติ ครม. ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว๑๖๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

#### **๒.๔ การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้**

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์กร ให้มากที่สุดการฝึกอบรมในขณะทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงานตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบแต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๒) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้าง องค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่มระหว่างกลุ่ม

๓) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ

เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติ ของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short -Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือ เป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเอง หรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ที่ให้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิค ดังกล่าวนี้นี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ให้มีโอกาส ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ ๑) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้น ด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้นซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น ๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอนหรือแนวนราบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนด ช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม

ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึง แผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลา สั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนารู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนรู้แบบ E-Learning หรือการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้อง เรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็น ร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหาหรือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆที่เป็นเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบคือ ๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ๒) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กรสมาคม หรือ บริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้ผู้รับการปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนักความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้ผู้รับการพัฒนาร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

มุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑) การทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก อาทิ กิจกรรม ๕ ส เป็นต้น ๒) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือกิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

### ๓.๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับการจัดสรรและไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

#### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร                                                                                                                            | จำนวน<br>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                               | ๒                               |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป Next Normal (HR digitization)                   | ๔                               |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency) | ๓                               |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)                              | ๔                               |
| รวม                                                                                                                                                  | ๑๓                              |

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

| แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                                | กลุ่มเป้าหมาย                 | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย                                                | ระยะ<br>ดำเนินการ      | ตัวชี้วัด                                                                                      | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ<br>(บาท)  | ผู้รับผิดชอบ                | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------|----------|
| ๑. การจัดทำแผนปฏิบัติ<br>ราชการ ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                             | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๕๐                                                                    | ๑ พ.ย. –<br>๓๐ ธ.ค. ๖๘ | สำนักงานศึกษาธิการ<br>จังหวัดกาฬสินธุ์ มี<br>แผนปฏิบัติราชการ<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘  | แผนฯ จำนวน ๑<br>แผน      | ๑๒๐,๐๐๐            | กลุ่มนโยบาย<br>และแผน       |          |
| ๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการ<br>ด้านการพัฒนาบุคลากรของ<br>สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด<br>กาฬสินธุ์ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | คณะทำงานจัดทำ<br>แผนปฏิบัติด้าน<br>การพัฒนา<br>บุคลากร จำนวน<br>๑๔ คน | ธ.ค. ๖๗ -<br>มี.ค. ๖๘  | สำนักงานศึกษาธิการ<br>จังหวัดกาฬสินธุ์ มี<br>แผนปฏิบัติการด้านการ<br>พัฒนาบุคลากร พ.ศ.<br>๒๕๖๘ | แผนฯ จำนวน ๑<br>แผน      | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>บริหารงาน<br>บุคคล |          |

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

| แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                                                                                  | กลุ่มเป้าหมาย                   | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ระยะ<br>ดำเนินการ    | ตัวชี้วัด                                                                                                     | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ<br>(บาท)  | ผู้รับผิดชอบ                | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------|----------|
| ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ<br>ในการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม<br>ของข้าราชการครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘<br>- การจัดประชุมข้าราชการ<br>และลูกจ้าง | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์   | ๕๐                     | ต.ค. ๖๗ -<br>ก.ย. ๖๘ | ร้อยละของบุคลากรมี<br>ความรู้ความสามารถใน<br>การปฏิบัติงานตามภารกิจ<br>ที่ได้รับมอบหมาย บรรลุ<br>วัตถุประสงค์ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๙๐  | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>อำนวยการ           |          |
| ๒. การจัดประชุมผู้บริหาร                                                                                                                                                    | ผู้บริหาร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๑๑ คน                  | ต.ค. ๖๗ -<br>ก.ย. ๖๘ | ร้อยละของผู้บริหาร<br>ปฏิบัติงานตามภารกิจที่<br>ได้รับมอบหมาย                                                 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๙๐  | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>อำนวยการ           |          |
| ๓. โครงการ เสริมสร้าง<br>ศักยภาพบุคลากรของ<br>สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด<br>กาฬสินธุ์ ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                          | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์   | ๔๘                     | ต.ค. ๖๗ -<br>ก.ย. ๖๘ | จำนวนบุคลากรได้รับการ<br>พัฒนา                                                                                | ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๙๐  | ไม่ใช่<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>บริหารงาน<br>บุคคล |          |

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization) ต่อ

| แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                            | กลุ่มเป้าหมาย                 | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ระยะ<br>ดำเนินการ    | ตัวชี้วัด                                                                                                         | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ<br>(บาท)  | ผู้รับผิดชอบ                | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------|----------|
| ๔. การสนับสนุนส่งเสริม<br>ความรู้ความสามารถ<br>- การอบรมผ่านเทคโนโลยี<br>และแพลตฟอร์ม | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๔๘                     | ต.ค. ๖๗ -<br>ก.ย. ๖๘ | ร้อยละของบุคลากรได้รับ<br>การพัฒนาสมรรถนะ<br>เฉพาะตามสายงาน<br>(Functional<br>Competency) สู่ความ<br>เป็นมืออาชีพ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๙๐  | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>บริหารงาน<br>บุคคล |          |

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี  
(HR integrity & transparency)

| แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                                    | กลุ่มเป้าหมาย                 | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ระยะ<br>ดำเนินการ    | ตัวชี้วัด                                                                                                | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ<br>(บาท)  | ผู้รับผิดชอบ                | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------|----------|
| ๑. กิจกรรมส่งเสริมและ<br>สนับสนุนเพื่อปลูกจิตสำนึก<br>ความตระหนักและสร้าง<br>ค่านิยมต่อต้านการทุจริต<br>การคอร์รัปชันและสินบน | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๒๐                     | ม.ค. ๖๘ -<br>ก.ย. ๖๘ | จำนวนบุคลากรมีความรู้<br>ความเข้าใจในการต่อต้าน<br>การทุจริตและประพฤติมิ<br>ชอบ                          | ร้อยละ ๑๐๐               | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>บริหารงาน<br>บุคคล |          |
| ๒. กิจกรรมการขับเคลื่อน<br>การประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงานของหน่วยงาน<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘   | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๕๐                     | ม.ค. ๖๘ -<br>ก.ย. ๖๘ | หน่วยงานมีคะแนนของ<br>การประเมินคุณธรรมและ<br>ความโปร่งใสในการ<br>ดำเนินงานประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๘๙  | ๗,๐๐๐              | กลุ่ม<br>บริหารงาน<br>บุคคล |          |
| ๓. โครงการองค์กรคุณธรรม                                                                                                       | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๕๐                     | ต.ค. ๖๗ -<br>ก.ย. ๖๘ | จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรม                                                   | ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๙๐  | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | กลุ่ม<br>บริหารงาน<br>บุคคล |          |

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

| แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                     | กลุ่มเป้าหมาย             | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ระยะ<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ<br>(บาท) | ผู้รับผิดชอบ        | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|----------|
| ๑. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                                 | บุคลากร สนง.ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๑๐                     | ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ                                     | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕     | ไม่ใช้งบประมาณ    | กลุ่มบริหารงานบุคคล |          |
| ๒. โครงการการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง                                           | บุคลากร สนง.ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๕๒                     | ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจหลักคิดของการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง                  | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐     | ไม่ใช้งบประมาณ    | กลุ่มนิเทศฯ         |          |
| ๓. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส.) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ | บุคลากร สนง.ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๕๐                     | ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ร้อยละระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ | ร้อยละ ๙๐                | ไม่ใช้งบประมาณ    | กลุ่มอำนวยการ       |          |

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance) ต่อ

| แผนงาน/โครงการ/<br>กิจกรรม                                                                                | กลุ่มเป้าหมาย                 | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ระยะ<br>ดำเนินการ    | ตัวชี้วัด                                                                                     | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ<br>(บาท)  | ผู้รับผิดชอบ  | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|---------------|----------|
| ๔. โครงการสร้างสนับสนุน<br>การดำเนินกิจกรรมจิตอาสา<br>ของจังหวัดกาฬสินธุ์<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘ | บุคลากร สนง.<br>ศธจ.กาฬสินธุ์ | ๒๐                     | ต.ค. ๖๗ -<br>ก.ย. ๖๘ | บุคลากรในสังกัด มีส่วน<br>ร่วมในการดำเนินกิจกรรม<br>จิตอาสาที่จังหวัดจัดขึ้นใน<br>โอกาสต่าง ๆ | จำนวน ๒๐ คน              | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | กลุ่มลูกเสือฯ |          |

## ส่วนที่ ๔

### การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

#### ๔.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงถึงด้วยว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุป ประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม รวมถึง ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในครั้งถัดไปหรือรุ่นถัดไป ว่าจะมีความจำเป็นหรือต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ว่าควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไรเพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

กระบวนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินการกิจของส่วนราชการในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น ๒ วัตถุประสงค์ ดังนี้

- วัตถุประสงค์ที่ ๑ Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

- วัตถุประสงค์ที่ ๒ Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve)

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ทำแบบฟอร์มแบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม

#### ๔.๒ กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ไตรมาสที่ ๑ – ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ ๑๓๓/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับ  
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เรียบร้อยแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่คุ้มค่า  
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- |                                                    |                          |
|----------------------------------------------------|--------------------------|
| ๑. ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                      | ประธานกรรมการ            |
| ๒. นางสาวชिरานันท์ ภูนาโท                          | รองประธานกรรมการ         |
| รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                      |                          |
| ๓. นางนัฐชนานันท์ นาอุ่นเรือน                      | รองประธานกรรมการ         |
| รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์                      |                          |
| ๔. นางรุจิรา พิมพ์ไสย                              | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน                       |                          |
| ๕. นางสาวจิระวรรณ บุตรศาสตร์                       | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน                       |                          |
| ๖. นายธนวรรธ วัชโลภ                                | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล           |                          |
| ๗. นางสาวอรนุช นิสังกาศ                            | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ                           |                          |
| ๘. นางสาวเพ็ญพักตร์ สุราฤทธิ์                      | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา                      |                          |
| ๙. นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง                            | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน |                          |
| ๑๐. นายบุญญาฤทธิ์ ศิริพรรณ                         | กรรมการ                  |
| ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน              |                          |
| ๑๑. นางณัฐชานันท์ ไชยิตพุทธินันท์                  | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๒. นางจินตนา ชัยจันทร์                            | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

/๑๓. นางสาวอุทัยศิริ...

“เรียนดี มีความสุข”

-๒-

|                                |                             |                          |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| ๑๓. นางสาวฤทัยศิริ รักดีกำจร   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ    | กรรมการ                  |
| ๑๔. นางสาวปาริฉัตร พุดจอน      | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  | กรรมการ                  |
| ๑๕. นางสาวชลนิชา ขมบุตรศรี     | นิติกรปฏิบัติการ            | กรรมการ                  |
| ๑๖. นายทรงศักดิ์ สุรินนา       | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน   | กรรมการ                  |
| ๑๗. นางสาวพิชญา มะฮาด          | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | กรรมการ                  |
| ๑๘. นางสาวน้ำทิพย์ คชศร        |                             | กรรมการ/เลขานุการ        |
| ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล |                             |                          |
| ๑๙. นางสาวเอมอร พิมพ์ใส        |                             | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ     |                             |                          |
| ๒๐. นายอานนท์ ชัยรินทร์        |                             | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ     |                             |                          |
| ๒๑. นายอภิชาติ บัวแก้ว         |                             | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ     |                             |                          |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางฯ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๒. รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลแผนงาน/โครงการ งบประมาณ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๖. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวชิราภรณ์ ภูนาโท)  
รองศึกษาธิการจังหวัด รักษาการในตำแหน่ง  
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

“เรียนดี มีความสุข”

## คณะทำงาน

ที่ปรึกษา

นางอรัญญา อินอ่อน  
นางสาวชิราภรณ์ ภูนาโท  
นางนัฐธนานันท์ นาอุ่นเรือน  
นางรุจิรา พิมพ์ไสย  
นางสาวน้ำทิพย์ คชศร  
นางสาวจิระวรรณ บุตรศาสตร์  
นายธนวรรธ วัชโสภ  
นางสาวเพ็ญพักตร์ สุราษฎร์  
นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง  
นายบุญญาฤทธิ์ ศิริพรรณ  
นางสาวอรนุช นิสังกาต

ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์  
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนากการศึกษา  
ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน  
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

## คณะทำงาน

นางสาวน้ำทิพย์ คชศร  
นางณัฐชานันท์ โฆษิตพุทธินันท์  
นางจินตนา ชัยรินทร์  
นางสาวฤทัยศิริ ภัคติกำจร  
นายอานนท์ ชัยรินทร์  
นางสาวเอมอร พิมพโส  
นายอภิชาติ บัวแก้ว  
นางสาวปาริฉัตร พุดจอน  
นางสาวชลธิชา ชมบุตรศรี  
นายทรงศักดิ์ สุรินนา  
นางสาวพิชญา มะฮาด

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
นิติกรปฏิบัติการ  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน