



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร.๐๔๓-๐๑๙๗๕๕ ต่อ ๓๐
ที่ ศธ ๐๒๕๔/

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เรียน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ได้จัดทำและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด จึงเห็นควร

๓.๑ อนุมัติแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓.๒ อนุมัติให้เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒

(นางสาวเอมอร พิมพะใส)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- เสนอแนะ โดย ผอ.สพท.เขต ๓๐๓
ทศ.๒๕๖๔

- ล้ว ใจแนบ ๑๓.๖๒๓๖๓๖๓๖

อนุมัติ

๐๖๖

(นางอรรณญา อินอ่อน)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๔

(นางณัฐชวรัตน์ โชติพิพัตินันท์)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๔



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

เลขที่ 002/2569

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญที่มีส่วนอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานราชการ ให้บรรลุตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การที่บุคลากรภายในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ ความสามารถ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน ลดเวลา และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง สามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง และปฏิบัติงานราชการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก ได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการ ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ รวมถึงภารกิจการปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการได้อย่างสอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความร่วมมือจากกลุ่มและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดที่ได้ให้ข้อมูลและร่วม ดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอขอบคุณ ทุกภาคส่วนมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใน หน่วยงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และเป็นประโยชน์ต่อการกำกับ ดูแล และติดตามผล การพัฒนาข้าราชการให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

มิถุนายน ๒๕๖๙

.....

บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เป็นกำลังหลักที่ช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคใหม่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของรัฐ ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เป็นไปตามนโยบายของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมถึงกฎหมาย นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศยุคใหม่ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๗๐) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งล้วนมุ่งพัฒนากำลังคนภาครัฐให้ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและมีมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ”

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการขับเคลื่อนและประสานนโยบายด้านการศึกษได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ จึงได้กำหนด “ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐” ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด พร้อมทั้งได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)		
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ 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 ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิธีการเป็นมืออาชีพ	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)		
๑. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

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

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข-ง
สารบัญ	จ
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง	๓
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม วิธีการ กลไก	๑๗
การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๒๗
ภาคผนวก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๘
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
คณะทำงาน	๓๑

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งให้กำลังคนภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) หลักการสำคัญด้านการบริหารกำลังคนภาครัฐกำหนดให้บุคลากรต้อง “เป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกสูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ” ภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ รองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานเชิงรุก บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถดึงดูดและรักษาคณดี คนเก่งให้อยู่ในระบบราชการได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย “เรียนดี มีคุณธรรม” ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดให้มีความพร้อม มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ด้วยเหตุนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายระดับชาติ และนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ

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 ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร เพื่อแบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ด้วย

ส่วนที่ ๒

กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง 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

ประเด็น การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

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

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์สะดวก 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 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบท โลกใหม่

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

หมวดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และได้กำหนดหมวดหมายการพัฒนา มิติที่ ๔ หมวดหมายที่ ๑๒

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

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ 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 ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบท ของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

โดยรัฐบาลได้มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่น และกำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใด รวมทั้ง ได้มอบหมายให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล 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 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบ ดิจิทัล (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 ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ ๓ ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรม ที่คาดหวัง

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

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้รวบรวมสาระสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรของแนวทางการพัฒนาฯ 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 แนวทางฯ ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรการส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้การเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่

บุคลากรแรกบรรจุ 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

โดยแบ่งการพัฒนออกเป็น 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 ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

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 ทักษะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ
- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

๒.๘ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	๑. ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท	๑.๑ ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒ ยกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพ ด้วยศาสตร์พระราชาและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่ง ทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว) ๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ราย ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อ สร้างความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ	๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะ และองค์ความรู้ที่ ตอบสนองความต้องการ ของตลาดแรงงานใน พื้นที่ ภูมิภาค และ ประเทศ	๒.๑ พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในพื้นที่ภูมิภาคและประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณภาพ	๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและคุณลักษณะที่ เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ในโลกยุคใหม่ ๔. ครู และบุคลากร ทางการศึกษามี สมรรถนะเท่าทันการ เปลี่ยนแปลงในโลกยุค ใหม่	๓.๑ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนา กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านประสบการณ์ ตรงจากการลงมือปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ผ่านสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ๓.๒ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้ที่ หลากหลาย ๓.๓ บูรณาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมจิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองและความปลอดภัยของผู้เรียน ๓.๔ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและ จัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา
๔. สร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทาง การศึกษา	๕. ผู้เรียนได้รับโอกาส ทางการศึกษาที่มี คุณภาพ อย่างทั่วถึง และเสมอภาคด้วย รูปแบบที่หลากหลาย	๔.๑ เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียน สามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพได้อย่างหลากหลายครอบคลุม ทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ราย ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
		๔.๒ ส่งเสริม พัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๖. หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๗. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส	๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน ๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกระดับ ๖.๓ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงทุกระดับ ทุกพื้นที่ ๖.๔ เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่นเชื่อมโยง และเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ ฝึกระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต ๖.๗ พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 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 ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑.๓ พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็น ระบบและเห็นผลเป็นรูปธรรม

๑.๔ จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริม ให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

๑.๕ ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัย ของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๑.๖ จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัย

๑.๗ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

๑.๘ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๒.๑ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาค ทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๒ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มี โอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๓ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย ๑ โรงเรียน ต่อ ๑ อำเภอ

๒.๔ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

๒.๕ พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบโจทย์ศักยภาพผู้เรียน 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
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)			
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ (แผนประจำปี) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ 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 ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิธีการเป็นมืออาชีพ	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร	๑. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)			
๑. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ประพฤติชอบในส่วนราชการ ๒. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. แผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)			
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ ๒. การส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 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. ๒๕๖๔

๓.๑ วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

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

◆ ๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ 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 ทักษะสมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 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 อีกด้วย ดังนั้นจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล 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 หลังจากที่ได้รับอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

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

๒.๔ การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่ มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์กรให้มากที่สุดการฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีความ เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ทำ OJT ให้กับพนักงานตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบแต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๒) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้าง องค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่มระหว่างกลุ่ม

๓) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถ ฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงาน จึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้น มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้าง และทำตามอย่างแม่แบบ หรือRole Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก

เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติ ของแม่แบบภายในระยะเวลานั้น ๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือ เป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรม จากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเอง หรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิค ดังกล่าวนี้นี้ มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาส ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเอง ให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร (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 เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอนหรือแนวนาบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคลเป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่ม เป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกัน จัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว

ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนด ช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมี การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่ เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึง จุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึง แผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับ พนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใด แห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลา สั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับ พนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบ เหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนารู้ได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงาน สามารถนำแนวคิดที่รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถ ของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงานภายในประเทศและ การดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากร มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะ กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้ โดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนรู้แบบ E-Learning หรือการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้อง เรียนผ่านระบบ คอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมอง ที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา นำเสนอความคิดเห็น ร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรเน้น การประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เป็น เหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบคือ ๑) การประชุม/ สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ๒) การ ประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กรสมาคม หรือบริษัท ภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานจริง จากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการ

ดำเนินงานมากนักความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ 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. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวน 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)	๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	๓
รวม	๑๐

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. การจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	๑ พ.ย. – ก.พ. ๖๙	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ มี แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ แผน	๕๐,๐๐๐	กลุ่มนโยบาย และแผน	
๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กาฬสินธุ์ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	คณะทำงานจัดทำ แผนปฏิบัติด้าน การพัฒนา บุคลากร จำนวน ๑๑ คน	ธ.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๙	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ มี แผนปฏิบัติการด้านการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนปฏิบัติการด้าน การพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ แผน	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากร ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหารและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - การจัดประชุมข้าราชการ และลูกจ้าง	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	มีการประชุมบุคลากรเพื่อ รับทราบผลการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนา	อย่างน้อย ๔ ครั้ง	๑๗,๓๒๕	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	
๒. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหารและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - การจัดประชุมผู้บริหาร	ผู้บริหาร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๑๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	มีการจัดประชุมผู้บริหารเพื่อ รับทราบนโยบายและแนว ทางการดำเนินงานด้าน การศึกษา	อย่างน้อย ๔ ครั้ง	๑๔,๗๐๐	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	
๓. การสนับสนุนส่งเสริม ความรู้ความสามารถ - การอบรมผ่านเทคโนโลยี และแพลตฟอร์ม	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ร้อยละของบุคลากรได้รับ การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ ตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็น มืออาชีพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔. การจัดการความรู้ (KM)	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๔๕	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	บุคลากรได้รับการพัฒนา องค์ความรู้ (KM)	อย่างน้อย ๓ เรื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี
(HR integrity & transparency)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการองค์กรคุณธรรม	บุคลากร สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	๕๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ร้อยละของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ มี คุณธรรมจริยธรรมอย่างมี ธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐,๐๐๐	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล	

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	บุคลากร สนง.ศรจ.กาฬสินธุ์	๑๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
๒. โครงการสร้างและส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามรอยพระยุคลบาทด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติประจำปี ๒๕๖๙ กิจกรรมจิตอาสา “รวมพลังแห่งความภักดี” สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	บุคลากร สนง.ศรจ.กาฬสินธุ์	๕๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	บุคลากรในสังกัด มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่จังหวัดจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๙,๘๐๐	กลุ่มลูกเสือฯ	
๓. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส.) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากร สนง.ศรจ.กาฬสินธุ์	๕๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ร้อยละระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดกิจกรรม ๕. ส. ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มอำนวยการ	

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

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

กระบวนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานของส่วนราชการในภาพรวมด้วย 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 – ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- คณะทำงาน



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
ที่ ๐๑/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับแนวทาง
การพัฒนาศักยภาพภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เรียบร้อยแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ ด้านการพัฒนาศักยภาพที่คุ้มค่า
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาววิชราภรณ์ ภูนาโท
รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางนัฐณานันท์ นาอุ่นเรือน
รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ | รองประธานกรรมการ |
| ๔. นายธนวรรธ วัชโสภ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล | |
| ๕. นางสาวจิระวรรณ บุตรศาสตร์
ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๖. นางสาวเพ็ญพักตร์ สุราษฎร์
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง
ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน | กรรมการ |
| ๘. นายบุญญฤทธิ์ ศิริพรรณ
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน | กรรมการ |
| ๙. นางสาววรรณรัตน์ ภูห์ถาวร
นักวิชาการเงินและบัญชี ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | กรรมการ |
| ๑๐. นางสุมาลี ลำเพย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๑๑. นางณัฐชานันท์ โฆษิตพุดินันท์
นักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวเอมอร พิมพโส
นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
 ๒. รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลแผนงาน/โครงการ งบประมาณ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 ๓. จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 ๔. ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 ๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 ๖. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

— ๐๖๓๓
(นางอริยญา อินอ่อน)
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๐๖๓๓
๕๓๐๓
๕๓๐๓

คณะทำงาน

ที่ปรึกษา

นางอรัญญา อินอ่อน
นางสาวชราภรณ์ ภูนาโท
นางนัฐณานันท์ นาอ่อนเรือน
นายธนวรรธ วัชโสภ
นางสาวจิระวรรณ บุตรศาสตร์
นางสาวเพ็ญพักตร์ สุราฤทธิ์
นายสุพจน์ ศรีวงศ์แสง
นายบุญญาฤทธิ์ ศิริพรรณ
นางณัฐชานันท์ ไชยิตพุทธินันท์
นางสาวภรณ์รัตน์ ภูหัตถการ
นางสุมาลี ลำเพย

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

คณะทำงาน

นางณัฐชานันท์ ไชยิตพุทธินันท์
นางจินตนา ชัยรินทร์
นางสาวฤทัยศิริ ภักดีกำจร
นายอานนท์ ชัยรินทร์
นายไพบูลย์ นามมทอง
นางสาวเอมอร พิมพโส
นายอภิชาติ บัวแก้ว
นางสาวปาริฉัตร พุดจอน
นายทรงศักดิ์ สุรินนา
นางสาวชลนิชา ชมบุตรศรี
นางสาววรรณภา ทองปัญญา

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นิติกรชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นิติกรปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน