



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร จึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ (Human Resource Development Plan) จึงถูกจัดทำขึ้นเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากร และลูกจ้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงมีพฤติการณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการวางแผนทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาก่อเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑. การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนา หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตื่นรู้ และการปรับตัว การมีพฤติกรรมที่ดี และการมีส่วนร่วมในองค์กร” ๒. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการ พัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓. การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาล ดิจิทัล บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาล ดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ โดยมีวิสัยทัศน์ ที่ว่า “พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน” และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์ส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” และมีกลยุทธ์ในการพัฒนา ๔ ด้าน คือ ๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็น ข้าราชการที่ดี และ ๔. พัฒนาคูณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน ก.พ. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี โดยมีสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กร อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อ การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงาน ในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

เป้าหมายการพัฒนา

“บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว”

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM & HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตถัดไป Next Normal (HR Digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	๒
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๓
สารบัญ	๕
สารบัญตาราง	๗
สารบัญภาพ	๘
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๙
๑. ความเป็นมาและความสำคัญ	๙
๒. วัตถุประสงค์	๑๑
๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาศูนย์คลากร	๑๑
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์คลากร	
ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๑๒
๑. แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๑๒
๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ: (หลัก) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๑๒
๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑๓
๒. แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)	๑๔
๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๔
๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	๑๘
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	๑๙
๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	๒๐
๓. แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๒๐
๔. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๒๕
ส่วนที่ ๓ การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์คลากร	๒๙
๑. กรอบความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์คลากร	๒๙
๒. ความต้องการในการพัฒนา	๓๗
๓. รูปแบบและวิธีการพัฒนาศูนย์คลากร	๓๘
๔. บทบาท หน้าที่ รายละเอียดของหน่วยงานและกลุ่มบริหารงานบุคคล	๔๑
๕. ฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	๔๔
๖. การทบทวน/ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร	๕๒
๗. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา	๕๓
๘. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์คลากร	๖๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๔ สารสำคัญแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	
พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๐	๖๖
๑. วิสัยทัศน์	๖๖
๒. พันธกิจ	๖๖
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๖๖
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖๖
๕. การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ	๗๐
ส่วนที่ ๕ สารสำคัญของแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๗๒
๑. วิสัยทัศน์	๗๒
๒. พันธกิจ	๗๒
๓. ค่านิยมองค์กร	๗๒
๔. เป้าหมายการพัฒนา	๗๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗๔
๖. นโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	๗๕
๗. การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	๗๖
๘. แผนงานโครงการ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๗	๗๘
ส่วนที่ ๖ การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สู่การปฏิบัติ	๘๓
๑. การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ	๘๔
๒. เครื่องมือ วิธีการ หรือกลไกการพัฒนาศักยภาพ	๘๔
๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	๘๘
๔. การติดตามรายงานผล	๘๘
เอกสารอ้างอิง	๘๙
บรรณานุกรม	๙๐
คณะผู้จัดทำ	๙๑
ภาคผนวก	๙๒
๑. แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	
๒. คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ที่ ๓๓/๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	
๓. หนังสืออนุมัติแผนพัฒนาศักยภาพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๑: เป้าประสงค์รายประเด็นและกลยุทธ์	๒๓
ตารางที่ ๒: บุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา	๔๗
ตารางที่ ๓: บุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง	๔๘
ตารางที่ ๔: บุคลากรแยกตามสายงาน	๔๙
ตารางที่ ๕: บุคลากรแยกตามระดับ	๕๐
ตารางที่ ๖: แสดงกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์	๖๘
ตารางที่ ๗: จำนวนโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	๗๗
ตารางที่ ๘: แผนงานโครงการ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๗	๗๘

สารบัญภาพ

เรื่อง	หน้า
ภาพที่ ๑: กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ	๒๘
ภาพที่ ๒: โลกยุค “VUCA World”	๒๙
ภาพที่ ๓: กรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset	๓๑
ภาพที่ ๔: กรอบความคิดที่มุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)	๓๒
ภาพที่ ๕: กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)	๓๓
ภาพที่ ๖: กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)	๓๔
ภาพที่ ๗: กรอบแนวคิดและทักษะเพื่อการพัฒนา	๓๕
ภาพที่ ๘: ประเด็นการพัฒนา	๓๖
ภาพที่ ๙: ขั้นตอนการพัฒนาบุคคล	๓๙
ภาพที่ ๑๐: หลักการ SMART	๔๐
ภาพที่ ๑๑: โครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	๔๒
ภาพที่ ๑๒: อัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	๔๕
ภาพที่ ๑๓: อัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี (มีคนครอง)	๔๖
ภาพที่ ๑๔: กราฟบุคคลแยกตามระดับการศึกษา	๔๗
ภาพที่ ๑๕: กราฟบุคคลแยกตามประเภทตำแหน่ง	๔๘
ภาพที่ ๑๖: กราฟบุคคลแยกตามสายงาน	๔๙
ภาพที่ ๑๗: กราฟบุคคลแยกตามระดับ	๕๑
ภาพที่ ๑๘: สถานะ	๕๕
ภาพที่ ๑๙: กราฟบุคคลแยกตามตำแหน่ง	๕๖
ภาพที่ ๒๐: ระดับ	๕๗
ภาพที่ ๒๑: สังกัด	๕๘
ภาพที่ ๒๒: อายุ	๕๘
ภาพที่ ๒๓: เพศ	๕๙
ภาพที่ ๒๔: รูปแบบความต้องการในการพัฒนา	๕๙
ภาพที่ ๒๕: หัวข้อความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๖๐
ภาพที่ ๒๖: หัวข้อความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๖๑
ภาพที่ ๒๗: หัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน	๖๒
ภาพที่ ๒๘: ทักษะทางด้านภาษา	๖๓
ภาพที่ ๒๙: ทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนามากที่สุดในแต่ละหัวข้อ	๖๔
ภาพที่ ๓๐: ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๖๕
ภาพที่ ๓๑: คำนิยมองค์กร	๗๓
ภาพที่ ๓๒: ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗๔

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ๒. ให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนา งานโดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง โดย ก.พ. แบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) บุคลากรแรกบรรจุ ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ ๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน ๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ ๕) บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร และกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. กรอบความคิด (Mindset) ประกอบด้วย ๔ กรอบความคิด ได้แก่ ๑. กรอบความคิดแบบ เติบโต (Growth Mindset) ๒. กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓. กรอบความคิด แบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) และ ๔. กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

๒. ทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย ๒ ทักษะ ได้แก่

๒.๑ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (๑) ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) (๒) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) (๓) ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) และ (๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

๒.๒ ทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย (๑) ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (๒) ทักษะที่สามารถเลือกและพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัล ของหน่วยงาน (โดย ก.พ.การพัฒนาออกเป็น ๒ กลุ่ม คือกลุ่ม IT และกลุ่ม Non – IT)

ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑: การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่ง”

๑) การเรียนรู้: องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุน ให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒) การตื่นรู้ และการปรับตัว: บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจของบุคคล/องค์กรจะรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

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

๔) การมีส่วนร่วมในองค์กร: บุคลากรทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการ แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒: การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

* 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 และตอบสนองความต้องการของประชาชน

* กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

* กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

* ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

ในการนี้ การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุจนถึงกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งการนำทักษะเชิงยุทธศาสตร์ และทักษะด้านภาวะผู้นำมาใช้ หน่วยงานอาจบรรยายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานแม่กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล รวมถึงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ โดยมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน” และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์ส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” และมีกลยุทธ์ในการพัฒนา ๔ ด้าน คือ ๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี และ ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนลูกจ้างในสังกัดให้มีทักษะและสมรรถนะเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ.และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้วางแนวทางไว้ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ รวมถึงทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวัง เกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต และกำหนดเป็นแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำหรับใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพ

ด้วยบุคลากรภาครัฐ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพ จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒. วางแผนการพัฒนาศักยภาพ เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาศักยภาพ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาศักยภาพประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๓. การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปี

๔. การติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ที่สามารถใช้เป็นแม่บทในการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ให้มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการ พัฒนาศักยภาพภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้รับการพัฒนา เพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้ยึดแผนยุทธศาสตร์ และนโยบายและจุดเน้นที่เกี่ยวข้องเป็นหลักการในการจัดทำแผนฯ หลัก ๆ จำนวน ๙ ฉบับ คือ ๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๓.แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านบริหารราชการแผ่นดิน และ ๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๐) ๕. ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖.แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๗๐ ๗. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๗๐) ๘. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ ๙. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
ได้กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ: (หลัก) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย:

- ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๔.๒.๑ ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย

๔.๒.๒ ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

๔.๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน

๔.๒.๔ ช่วงวัยผู้สูงอายุ

๔.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๔.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ

สำหรับศตวรรษที่ ๒๑

๔.๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่

๔.๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ

ทุกประเภท

๔.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๓.๕ การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

๔.๓.๖ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๔.๓.๗ การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับ

นานาชาติ

๔.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๔.๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อมรวมทั้งสื่อ

๔.๔.๒ การสร้างเส้นทางทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ

๔.๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๔.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

๔.๖.๑ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔.๖.๒ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

๔.๖.๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ:

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ นั้นจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และ ๒.๒ ภาครัฐมีขนาดเล็กคล่องพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ดังนั้น เมื่อบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวจะส่งผลให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมายไปด้วย อันจะก่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒.๒ ภาครัฐมีขนาดเล็กคล่องพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์:

๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔.๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ:

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่กำหนดวิธีการเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายตามช่วงเวลาที่กำหนดส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจน มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น

๒. แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ประเด็น (๑๑) (หลัก) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

* เป้าหมาย: คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งทางด้านร่างกายสติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

*** การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ**

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้ศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามอำนาจหน้าที่ และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดดัชนีการพัฒนามนุษย์ (ค่าคะแนน) ๐.๘๒ ของแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

(๑.๒) แผนย่อยการพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

*** แนวทางการพัฒนา:**

๑) จัดให้มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

๒) จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถความถนัดและความสนใจ

๓) จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน

๔) จัดให้มีการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การบ่มเพาะการเป็นนักคิด นักนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการใหม่ รวมทั้งทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและทำงานภายใต้สังคมที่เป็นพหุนวัตกรรม

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริหารสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกันระหว่างระบบสาธารณสุขกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนภูมิคุ้มกันด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่น

*** เป้าหมายของแผนย่อย:**

วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ครบถ้วน รู้จักคิดวิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิตดีขึ้น

* การบรรลุเป้าหมายของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัด คะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทดังกล่าวข้างต้น

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

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

* เป้าหมายที่ ๑: คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

* เป้าหมายที่ ๒: คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มเต็มศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น

* การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ:

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี อันจะส่งผลต่อการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) คะแนน PISA ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เฉลี่ย ๔๘๐ คะแนน ตามตัวชี้วัดที่ (๒) อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษา อันดับ ที่ ๔๐ และตัวชี้วัดที่ (๓) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับสากลดีขึ้น (GTCI) ไม่น้อยกว่า ๕๖.๖๓ คะแนน (เทียบเท่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคยุโรป) ของแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

(๒.๒) แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

* แนวทางการพัฒนา:

- ๑) ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท
- ๔) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๕) สร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

* เป้าหมายของแผนย่อย:

คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

* การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) สัดส่วนครูผ่านการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูง ตามมาตรฐานนานาชาติ ร้อยละ ๑๐๐ ตัวชี้วัดที่ (๒) อัตราความแตกต่างของคะแนน PISA ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนลดลง ร้อยละ ๒๐ และตัวชี้วัดที่ (๓) อัตราการเข้าเรียนสุทธิตะดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๙๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

(๒.๓) แผนย่อยการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

* แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญา

๒) สร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ

* เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น

* การบรรลุเป้าหมายของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีบุคลากรภาครัฐที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) สัดส่วนสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่สร้างสมดุลทุกด้าน และมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล คือสถานศึกษาทุกแห่งสามารถจัดการเรียนตามพหุปัญญา ตัวชี้วัดที่ (๒) สัดส่วนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งต่อและพัฒนาตามศักยภาพ/พหุปัญญา ร้อยละ ๑๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทดังกล่าวข้างต้น

(๓) ประเด็น ๒๐ (รอง) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

* เป้าหมายที่ ๑: บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

* เป้าหมายที่ ๒: ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

* การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ของบุคลากรทุกประเภท ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป้าหมายที่ ๒ “ภาครัฐมีการดำเนินการที่ประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้” และส่งผลต่อการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัด ด้วยรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๕๐ อันดับแรก ตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวด้วย

(๓.๒) แผนย่อยการสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ

* แนวทางการพัฒนา

๓) พัฒนาศักยภาพภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและการใช้ภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน และอำนวยความสะดวกภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งผู้นำทางความรู้ และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อบริการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จะเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

* เป้าหมายของแผนย่อย:

บุคลากรของภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

* การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ เป็นแผนที่ส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิด ทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุค ดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ของบุคลากรทุกประเภท ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพ และจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบ ความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้ง มีทักษะ ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีกรอบความคิด (Mindsets) ในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการ บรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ และตัวชี้วัดที่ (๒) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง ร้อยละ ๓๐ ของแผนย่อย ตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๑) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปและการบริหารงานและการบริหารภาครัฐ

ไปสู่ระบบดิจิทัล

๑.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕) ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้ง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๕.๒ จัดเตรียมและพัฒนา “งานที่มีมูลค่าสูง” (High Value Job) ระบบการบริหารกำลังคนทั้งในส่วนของการวางแผนการเคลื่อนย้าย (Mobility) การจัดเตรียมทักษะระบบใหม่ (Up-skill/Re-skill) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและคงรักษาไว้ซึ่งคุณค่าและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรภาครัฐ

๕.๓ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐให้สามารถนำผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลมารวมไว้ในหน่วยงานเดียว (Pool Resources) และวางระบบบริหารงานเพื่อให้ทำงานอย่างเป็นทีมเดียวกันกับผู้รับผิดชอบภารกิจ (Business owner) และผู้ดูแลระบบของหน่วยงานของรัฐด้วย

๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐในด้านข้อมูลเพื่อให้มีบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการนำข้อมูลขนาดใหญ่มาสร้างคุณค่า ตลอดทั้งห่วงโซ่การพัฒนา ตั้งแต่การผลิต บริหารจัดการ สร้างสรรค์ วิเคราะห์ นำเสนอ และใช้ประโยชน์ข้อมูล

๑.๒ เป้าหมายกิจกรรม

๑.๓) ภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวตามบริบทและสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และเป็นพลวัตในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นภาครัฐเพื่อประชาชนและขับเคลื่อนโดยความต้องการ และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สังคม ชุมชน และประชาชน อย่างแท้จริง

๑.๓ ตัวชี้วัด

๒.๕) ระดับความสำเร็จในการยกระดับความสามารถหน่วยงาน ภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยมี Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ ๒

๒) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มา และรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

๒.๑ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) เปลี่ยนระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อการสรรหาคนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญได้ทันการณ์ และปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่งานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลได้เต็มศักยภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓) พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานในภารกิจที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน สอดรับกับการทำงาน รูปแบบใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องจ้างงานตลอดชีพ (Non-career Employment) เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรได้ทันการณ์

๔) พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒) เป้าหมายกิจกรรม

ภาครัฐสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพและความคล่องตัว สามารถสรรหา รักษา เคลื่อนย้าย และใช้ประโยชน์กำลังคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๓) ตัวชี้วัด

๒.๔) ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีใหม่ รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

*** ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๗๐) ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน**

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมู่กับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพให้การบริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบการบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐ ดิจิทัลและการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

การพัฒนาหมุดหมายฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย

๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๙: เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่

๓.๗.๑๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริตรองรับนโยบายที่ ๙: เสริมสร้างความมั่นคง ของชาติจากภัยการทุจริต

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์: หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไขการทุจริต รวมทั้งประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ

๔) ตัวชี้วัด:

(๑) ค่าดัชนีชี้วัดการรับรู้ทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทย

(๒) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต

๕) กลยุทธ์:

(๑) นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม

๓. แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

*** ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)**

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) ที่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ คือ

*** วิสัยทัศน์:**

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพ สำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

*** ยุทธศาสตร์ ก.พ.:**

“การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้ส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกของคนดีคนเก่ง (First Choice Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒) กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ระบบค่าตอบแทนที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

- ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่างๆ
- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
- ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ
- ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม

๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
- ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

* ชื่อแผนระดับ ๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
(หน่วยงานเจ้าของแผน: สำนักงาน ก.พ.)

* ชื่อแผนระดับที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงศึกษาธิการ (หน่วยงานเจ้าของแผน: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

* ชื่อแผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (หน่วยงานเจ้าของแผน: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

วิสัยทัศน์: บุคลากรจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเหมาะสมตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

๔. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ค่านิยมองค์กร

T: Teamwork การทำงานเป็นทีม

E: Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A: Accountability ความรับผิดชอบ

M: Morality and Integrity การมีศีลธรรมและความซื่อสัตย์

W: Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I: Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N: Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S: Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

เป้าประสงค์รวม

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

๒. ผู้เรียนมีการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๓. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

๔. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

เป้าประสงค์รายประเด็นและกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	๑. ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท	๑.๑ ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒ ยกกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพ ด้วยศาสตร์พระราชา และตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว) ๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา
๒. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะและองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ	๒.๑ พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ภูมิภาค และประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้โลกยุคใหม่ ๔. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	๓.๑ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ ควบคู่กับการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ๓.๒ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้ที่หลากหลาย ๓.๓ บูรณาการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองและความปลอดภัยของผู้เรียน ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
		๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา
๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา	๕. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเสมอภาคด้วยรูปแบบที่หลากหลาย	๔.๑ เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ผู้เรียน สามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพได้อย่างหลากหลาย ครอบคลุม ทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย ๔.๒ ส่งเสริม พัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๖. หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๗. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส	๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาก่อนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน ๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงกันในทุกกระดับ ๖.๓ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงทุกระดับทุกพื้นที่ ๖.๔ เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น เชื่อมโยงและเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมกิจกรรม รณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงทุจริต ๖.๗ พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่นเพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๑: เป้าประสงค์รายประเด็นและกลยุทธ์

๔. นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

*** หลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้**

๑. สร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานที่บูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะต้องมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

๓. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era)

*** นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

๑.๑ สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ

๑.๒ ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และไซเบอร์อย่างสร้างสรรค์

๑.๓ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๔ พัฒนาระบบความปลอดภัยและภารกิจด้านความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

๒.๒ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน

๒.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ

๒.๔ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย

๒.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการฟื้นฟูสถานะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

๒.๗ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และศีลธรรม

๒.๘ ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน

๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้นำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

๒.๑๐ พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

๓. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่

ระบบการศึกษา

๓.๓ พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย

พิเศษ

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

๓.๕ พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๑ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล

(Modular System)

๔.๒ ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

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

ด้านอาชีวศึกษา (V-NET)

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

อาชีพ และการเป็นผู้ประกอบการ

๔.๕ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start Up) ภายใต้อำเภอพัฒนา

กำลังแรงงานในภาคเกษตร

๔.๖ เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและ

๔.๗ พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่ในระบบโรงเรียน และประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพเพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะ และได้รับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะโดยใช้ระบบ DPA

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล

๕.๕ พัฒนาขีดความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงโลกอนาคต

๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน

๕.๗ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

๖. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล

๖.๑ ขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา

๖.๔ เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้าน

ทุจริตและประพฤติมิชอบ

๗. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรอง เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ 66-70

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร



2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ การส่งเสริมการจัดการพัฒนาบุคลากรทางเทคโนโลยีขั้นสูงให้ประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3. ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย) การดึงดูดผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ ให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ	4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี) การพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบท ปัจจุบันและอนาคต	6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าอาชีพ สามารถอุทิศใจให้คนถึงคนทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารพัฒนา
--	--	---	---

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

นโยบาย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนและประชาชนอย่างแท้จริง

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กิจกรรมปฏิรูปที่ 1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มา และรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีสมรรถนะอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

ยกระดับความสามารถของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล : จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านดิจิทัลในจำนวนที่เพียงพอทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสำหรับการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ โดยยกระดับความสามารถบุคลากรให้มีทักษะ และความสามารถด้าน Computer Science; Data Science; และ Digital Security มีความเข้าใจในการกิจ และพันธกิจขององค์กร (Business Acumen) กฎหมายและมาตรฐาน รวมทั้งมีความสามารถในการจัดจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการแทนอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Outsourcing)

วิธีการ พัฒนาคอร์สและทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการ ารงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คอบใจการพัฒนาแห่งอนาคต
กลยุทธ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบนิเวศและสร้างทางเลือกในการเข้ารับการเรียนรู้

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคอบใจประชาชน
กลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาทักษะของบุคลากรภาครัฐ

รัฐบาลดิจิทัล

ระบบราชการ 4.0

การใช้ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์

zen Centric Services)
ernment Integration)

(Driven Transformation)
(Smart Operation)

(Open & Connected Government)

(Citizen-Centric Government)

(Smart & High Performance
Government)

การขับเคลื่อนการบริหารจัดการหน่วยงานเพื่อไปสู่
ระบบราชการ 4.0 : หลักสูตร นสส. / ผู้ตรวจ
ราชการกระทรวง / ปลบ. / นายอำเภอ

การบันทึกการรายข้อมูล ก.พ. 7 ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

อสังค์ยสูงจิต)
งผลสัมฤทธิ์)
คมกับสถาบันหลัก)
าไปถึงประโยชน์ส่วนรวม)
ารดคนเป็นแบบอย่างที่ดี)
ถ้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้อง)
ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์)

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากองอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากองอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แนวทางการบริหารจัดการ GCIO (ว 3/2563)

การพัฒนา GCIO และ DCIO ผ่านหลักสูตร GCIO

กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบราชการ			
กรอบแนวคิดที่ 1 การพัฒนาระบบราชการ	กรอบแนวคิดที่ 2 การพัฒนาระบบราชการ	กรอบแนวคิดที่ 3 การพัฒนาระบบราชการ	กรอบแนวคิดที่ 4 การพัฒนาระบบราชการ
กรอบแนวคิดที่ 1 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.1 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.2 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.3 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.4 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.5 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.6 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.7 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.8 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.9 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 1.10 การพัฒนาระบบราชการ	กรอบแนวคิดที่ 2 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.1 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.2 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.3 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.4 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.5 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.6 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.7 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.8 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.9 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 2.10 การพัฒนาระบบราชการ	กรอบแนวคิดที่ 3 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.1 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.2 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.3 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.4 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.5 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.6 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.7 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.8 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.9 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 3.10 การพัฒนาระบบราชการ	กรอบแนวคิดที่ 4 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.1 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.2 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.3 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.4 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.5 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.6 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.7 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.8 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.9 การพัฒนาระบบราชการ - กรอบแนวคิดที่ 4.10 การพัฒนาระบบราชการ

สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก
ว.27/2552

สมรรถนะเฉพาะ
ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ว.27/2552

สมรรถนะ
ทางการบริหาร
ว.7/2553

ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการไป
ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 : ว 15/2562

ข้อตกลงร่วมระหว่างส่วนราชการ และหน่วยงานอื่น

- วัตถุประสงค์ แผนงาน ขอบเขตของงาน
- ระยะเวลา และแผนการปฏิบัติงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ภาพที่ ๑: กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. กรอบความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ กรอบความคิดทั่วไป

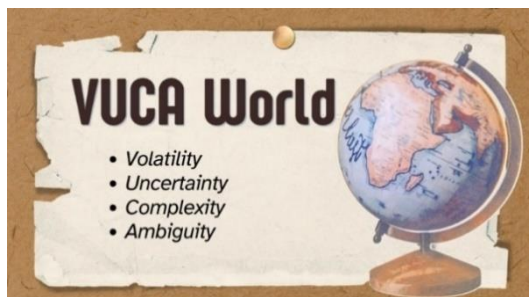
ปัจจุบันภาคราชการไทยอยู่ภายใต้ยุคโลกที่ไม่แน่นอนที่เราอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภคที่ไม่เหมือนเดิม การแทนที่ของรูปแบบธุรกิจ Disruption ที่จะมาแทนที่การทำธุรกิจแบบเดิม ๆ สถานการณ์ของโรคระบาดอย่างโรคโควิด ๑๙ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาคราชการไทยอย่างมีนัยสำคัญ ไม่มีใครสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคตได้ หรือที่นักวิชาการคิดประดิษฐ์คำขึ้นมาว่าเป็นโลกยุค “VUCA World” คำว่า VUCA นั้นถูกใช้ครั้งแรกใน U.S. Army War College ซึ่งนักศึกษาทหารได้ใช้คำย่อนี้เพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ยากจะคาดเดา มีความซับซ้อนสูง และคลุมเครือเกินกว่าจะอธิบายได้ (เจริญ ภูวิจิตร, ม.ป.ป., น.๒) อันส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนผู้นำองค์กร ที่จำเป็นต้องรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ๔ สถานการณ์ ดังนี้

๑) สถานการณ์ที่มีความผันผวน (Volatility) หมายถึง สถานการณ์ที่มีความผันผวนสูง เปลี่ยนแปลงฉับพลันรวดเร็วมาจาก Disruptive เทคโนโลยี (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, ๒๕๖๒, น.๖) ซึ่งไม่มีอะไรแน่นอน เช่น การเปลี่ยนแปลงของค่าเงิน ฯ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เราไม่สามารถควบคุมได้

๒) สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) หมายถึง สถานการณ์ในอนาคตที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง เป็นสถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอนสูง เช่น การเกิดขึ้นของอาชีพใหม่ในอนาคต การทดแทนของธุรกิจสมัยใหม่ สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนนี้มักเกิดจากการขาดความรู้หรือข้อมูลที่จำเป็น

๓) สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน (Complexity) หมายถึง สถานการณ์ที่เกิดจากปัจจัยจำนวนมากและเชื่อมโยงกัน ทำให้เกิดเป็นความซับซ้อน ทำให้หลายครั้งเกิดความยุ่งยากในการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจบางอย่าง เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยผลกระทบของสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูงก่อให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไข ทำให้ต้องใช้เวลานานในการจัดการแก้ไขปัญหา

๔) สถานการณ์ที่มีความคลุมเครือ (Ambiguity) หมายถึง สถานการณ์ที่มีความคลุมเครือ สูงขาดความชัดเจน เช่น ความไม่ชัดเจนของการสื่อสาร ความเห็นที่ไม่ตรงกัน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความคลุมเครือ จะคล้ายกับความไม่แน่นอนก็คือการขาดข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่จะนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจ รวมถึงการตีความของสถานการณ์ว่าจะทำการแปลความหรือตีความข้อมูลนั้นอย่างไร



ภาพที่ ๒: โลกยุค “VUCA World”

๑.๒ กรอบความคิดในการพัฒนาบุคลากร

กรอบความคิดที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำมาเป็นกรอบความคิดในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๑.๒.๑ กรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset

กรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset เป็นกรอบความคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยศาสตราจารย์ ดร.แคโรล เว็ค (Dr. Carol Dweck) นักจิตวิทยาและนักวิจัยของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ที่เขียนไว้ในหนังสือ “Mindset: The New Psychology of Success” หรือ “ใช้ความคิดเอาชนะโชคชะตา” เป็นกรอบความคิดที่เชื่อมั่นในคุณค่าในความสามารถของตนเอง โดยมีสมมติฐานที่ว่าความสามารถของทุกคนนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ โดยการใส่ความพยายามฝึกฝนเข้าไป โดยเชื่อว่าทุกคนสามารถสร้างหรือเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด หรือบุคลิกภาพของตนเองได้ จนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมุ่งพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมาย มุ่งการเรียนรู้และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ โดยไม่กลัวความล้มเหลว โดยบุคคลจะใช้โอกาสที่ได้รับจากความล้มเหลวเป็น การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้น (Dweck, ๒๐๐๖; ๒๑๖) การมีสมรรถนะทักษะ Growth Mindset ซึ่งเป็นทักษะ จำเป็น และกระตุ้นให้ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป รู้จักการเรียนรู้จากทุกข้อผิดพลาด มองความล้มเหลวหรือข้อผิดพลาดเป็นเรื่องที่ตีความที่จะเห็นเป็นปัญหา (เจริญ ภูวจิตร, ม.ป.ป., ๑) จะทำให้บุคคลนั้นกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก มองว่าอุปสรรคไม่ใช่ปัญหา แต่เป็นโอกาสที่จะลองสิ่งใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวต่อไป นอกจากนั้น ความคิดแบบ Growth Mindset ยังเชื่อว่าปัญญาสามารถพัฒนาได้ และเชื่อว่าคนจะเก่งได้ผ่านการทำงานหนัก การมีกลยุทธ์ที่สามารถทำได้จริง และการช่วยเหลือจากผู้อื่น (Romero, ๒๐๑๕, ๑) โดยการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มี ๖ ขั้นตอนดังนี้

๑) สร้างแรงบันดาลใจให้เกิด Growth Mindset เชื่อว่าบุคลากรมักไม่เห็นคุณค่าของตนเอง จมอยู่ในกรอบความคิดเก่าๆ หากบุคลากรสร้างคุณค่า แรงจูงใจ ความกระตือรือร้น และพลังบวกที่ดีในการพัฒนาตัวเองแล้ว ก็จะส่งผลต่อความคิดในการเพิ่มความมั่นใจและผ่านพ้นกับสิ่งต่าง ๆ ไปได้ รวมถึงแสวงหาการเติบโตทางอาชีพการงานส่วนบุคคล

๒) การทุ่มเทลงมือทำเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ เมื่อบุคลากรมีความมั่นใจในตนเองแล้ว องค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรการได้ลงมือทำและเรียนรู้พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอโดยการทุ่มเทแรงกายแรงใจและตั้งใจทำไปอย่างต่อเนื่อง โดยการเอาชนะความกลัว เพื่อเผชิญกับข้อเท็จจริงที่จะเกิดขึ้น โดยไม่ว่าผลลัพธ์อะไรจะเกิดขึ้น ความกลัวและความกังวลจะหมดไป และหาทางออกเพื่อนำพาตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่อาศัยเพียงแค่สติปัญญาหรือพรสวรรค์เท่านั้น แต่ยังต้องมีความเพียรพยายามเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จด้วย

๓) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นการสร้างการยอมรับและนำข้อผิดพลาดมาแก้ไขเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบๆ ตัว ไม่ว่าจะจากเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบๆ ตัว ซึ่งจะช่วยขยายกรอบความคิดของเราให้เติบโต มองเห็นสิ่งดี เป็นการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดไปสู่เวอร์ชันที่ดีขึ้น เป็นคนที่เก่งขึ้นกว่าเดิม และทำให้รู้จักและเรียนรู้กับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาตัวเอง โดยตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้คือความสำเร็จของงาน

๔) **ตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง** โดยเป้าหมายเป็นสิ่งที่ช่วยให้เข้าใจตนเองมากขึ้น ว่าตนเองต้องการอะไรหรือกำลังทำอะไรและสิ่งที่ทำอยู่นั้นสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่ อีกทั้งยังต้องรู้จักให้รางวัลตนเองเป็นระยะๆ เมื่อทำงานถึงเป้าในแต่ละขั้น ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ คำพูดที่ชื่นชมตนเอง หรือกิจกรรมพิเศษเช่น การไปเที่ยว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยเตือนเรว่ามีคุณค่า เกิดผลสำเร็จจริง การตั้งเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นเล็กหรือใหญ่ ล้วนแล้วแต่เป็นการช่วยสร้างความชัดเจนถึงสิ่งที่ทำสำเร็จแล้วได้เป็นอย่างดี

๕) **ตรวจสอบ Feedback** อย่างสม่ำเสมอ เป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้ “ผลลัพธ์ของการกระทำ” จะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะช่วยให้เรานำความคิดเห็นเหล่านี้มาใช้ในการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ช่วยให้ตนเองได้รู้ถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน เพื่อนำข้อเสียต่าง ๆ ไปแก้ไข พัฒนาไปสู่การทำงานที่ดีขึ้นในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไป



ภาพที่ ๓: กรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset

๑.๒.๒ กรอบความคิดที่มุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)

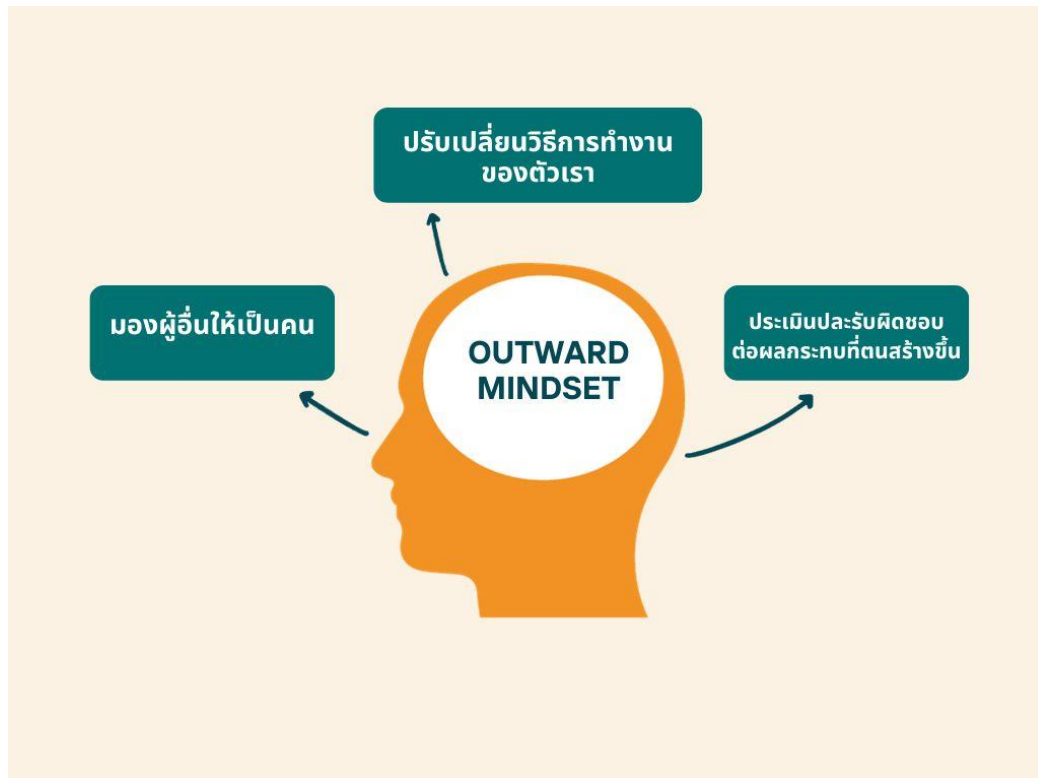
กรอบความคิดที่มุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) เป็นวิธีการมองโลกที่พาตัวเองเปิดกว้างและออกจากกล่องที่ปิดกั้นเราไว้ ซึ่งกรอบความคิดนี้สร้างขึ้นโดย Dr. Terry C. Warner ผู้ก่อตั้งสถาบัน Arbinger Institute ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นวิธีคิดที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของ “ตัวเราและผู้อื่น” โดยคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของคนอื่นควบคู่ไปกับของตัวเอง แนวคิดสำคัญของ Outward Mindset เกิดจากการใส่ใจความรู้สึกของคนอื่น เหมือนที่เราใส่ใจความรู้สึกของตัวเอง (ปอยขวัญ เฆมา, ๒๕๖๕, ๖๑) ช่วยให้ปรับมุมมองและพาตนเองออกจากมุมมองส่วนตัวและมองเห็นภาพใหญ่ที่ฉายภาพความต้องการและปัญหาของคนอื่น มองว่าคนอื่นจะได้รับผลกระทบอะไรจากตัวเราบ้างและพยายามหาวิธีที่จะช่วยให้ทั้งตัวเราและคนอื่นบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

หลักการที่สำคัญของกรอบความคิดที่มุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) มีดังนี้

๑) **มองเห็นผู้อื่นเป็นคน (S: See others)** เริ่มจากการมองเห็นความต้องการ จุดมุ่งหมาย และปัญหาของคนอื่น และพิจารณาว่ามีใครบ้างที่ได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมและการทำงานของเรามีสิ่งไหนบ้างที่เราพอจะช่วยเหลือเขาได้ หรือมีสิ่งไหนที่เรายังทำกับเขาไม่ดี และควรปรับปรุงแก้ไขใหม่

๒) **ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของเรา (A: Adjust efforts)** โดยให้วิธีการทำงานของตนเองให้ส่งผลกระทบที่ดี ตรงกับความต้องการของคนอื่น และช่วยเหลือคนอื่นได้มากขึ้น

๓) **ประเมินและรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เราสร้างขึ้น (M: Measure impacts)** ประเมินดูว่าการทำงานของเราได้ปรับเปลี่ยน ไปกระทบต่อคนอื่นมากน้อยแค่ไหน งานของผู้อื่นเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปแค่ไหน เราต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เราสร้าง และพยายามหาวิธีในการปรับปรุงให้มันดีขึ้นอยู่เสมอ ๆ



ภาพที่ ๔: กรอบความคิดที่มุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)

๑.๒.๓ กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)

กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ Global mindset คือ ทักษะคิดแบบสากลที่มีความเข้าใจในความหลากหลายของผู้คน ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และเชื้อชาติต่างๆ เป็นชุดความเชื่อวิธีคิดที่กำหนดการแสดงพฤติกรรม การมองโลก และทัศนคติ เป็นชุดความเชื่อที่ทำให้เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความซับซ้อนของโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่หลากหลาย (Robert P. French II, ๒๐๑๙, ๒๑) ซึ่งทำให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลได้หลากหลายอย่างไร เพื่อไม่ให้ถูกทิ้งไว้ข้างหลังคนเดียว เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีคิดแบบสากลหรือ Global mindset มี ๓ องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

๑) องค์ประกอบด้านการทำงาน

เป็นแนวคิดที่บอกว่าเราสามารถทำงานกับคนทำงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและกว้างขวาง ในหลากหลายพื้นที่หลากหลายประเทศ คนที่มีกรอบความคิดแบบนี้จะมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด เปิดกว้าง และยอมรับวัฒนธรรมการทำงานที่แปลกใหม่

๒) องค์ประกอบด้านจิตวิทยา

เป็นแนวคิดที่บอกว่าเราสามารถทำงานกับคนทำงานที่ไหนในโลกก็ได้ จะมีความเชื่อในเรื่องของ global citizenship หรือพลเมืองของโลก ขึ้นชมในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ยอมรับความเชื่อที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเองได้ง่าย

๓) องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม

เป็นแนวคิดที่บอกว่าเราสามารถมีทักษะการทำงานและการเข้าสังคมที่ยอดเยียมได้ มีความเห็นอกเห็นใจ และค่อนข้างมีความประนีประนอมกับผู้อื่น ทำให้เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานกับคนหลากหลายวัฒนธรรม



ภาพที่ ๕: กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)

๑.๒.๔ กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลไม่ใช่เพียงแค่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในทุก ๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลเท่านั้น แต่หมายถึงความตระหนักที่เป็นรากฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และความเป็นไปได้ที่จะเปิดแนวความคิดนี้ออกมาด้วยความสนใจ และความสามารถที่จะตามติดโอกาสใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความตระหนักรู้ (Harvard Business Publishing, ๒๐๒๒, ๑) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล Digital Mindset คือ กรอบความคิดที่มุ่งมองการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้คนทำงานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำขององค์กรที่เห็นโอกาสจากเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เช่น ระบบ Zoom, Facebook, Line, Big Data และเทคโนโลยีดิจิทัลอื่นๆ การปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น อุปกรณ์ที่ทันสมัย ระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานในองค์กรในวิถีใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับเทคโนโลยีใดเป็นหลัก เป็นการเปิดมุมมองใหม่เพื่อให้เห็นภาพกว้างของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร รวมถึงมุมมองต่อการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล ก็คือ การมีบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล หรือการมีทัศนคติต่อดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในยุคใหม่ Next Normal ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีผู้นำที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล จะมีความสามารถที่มากกว่าในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสร้างกำลังคนที่ยืดหยุ่น (Neeley T. & Leonardi P., ๒๐๒๒, ๑) โดยมีแนวคิดในการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ ดังนี้

๑) ศึกษาผลกระทบจากเทคโนโลยีให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ (Digital Awareness)

บุคลากรของหน่วยงานจำเป็นต้องมีความรู้ที่เข้าใจเทคโนโลยีทำงานอย่างไร และนำไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง เพื่อเปิดมุมมองให้เห็นโอกาสจากเทคโนโลยีเข้ามาเสริมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นขององค์กรอีกด้วย

๒) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning)

ยุคปัจจุบันมีแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความคิดที่ว่านี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว รูปแบบและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการธุรกิจ การเกิดโรคระบาด และปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่คาดคิดอีกมากมาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามากระทบต่อการทำงาน

๓) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Digital Transformation)

เมื่อเราทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าจะสามารถปรับตัวให้ทันและเข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้



ภาพที่ ๖: กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

กรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนา

กรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ



ประเด็นการพัฒนาที่ ๒

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการบริการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)

- การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์
(Analytical and Critical Thinking)
- การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
(Systematic and Creative Thinking)
- การเรียนรู้ที่จะรักเรียน (Learning to learn)

ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)

- การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง
(Self-Efficacy)
- การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy)
- การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ (Collaboration and Responsibility)

ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)

- ทักษะในการปฏิบัติงาน
(Functional Skills)
- ทักษะด้านดิจิทัล
(Digital Skills)

ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

- | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม
(Demonstrating Ethical Standard and Professional) | <ul style="list-style-type: none"> การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
(Developing Vision and Strategy) | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม
(Developing Self and Others, and Engaging Others) | <ul style="list-style-type: none"> การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่
(Facilitating for Integration and Hyper-collaboration) | <ul style="list-style-type: none"> การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
(Driving Innovation and Change) | <ul style="list-style-type: none"> การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์
(Driving Execution and Results) |
|---|---|---|--|--|--|

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓

ทักษะด้านดิจิทัล

(ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย)

- ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)
- ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)

(ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน)

- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน
(Digital Technology)
- การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ
(Digital Service)
- การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน
(Data Utilization and Sharing)
- ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
(Cyber Security)

* จำแนกกลุ่มบุคลากรเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ กลุ่ม IT และ กลุ่ม Non-IT

ภาพที่ ๗: กรอบแนวคิดและทักษะเพื่อการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนา



ภาพที่ ๘: ประเด็นการพัฒนา

๒. ความต้องการในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามที่หน่วยงานต้องการ โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง บรรลุไว้ในแผน การหาความต้องการจำเป็นการพัฒนาเป็นขั้นตอนแรกของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรโดยวัตสัน (watson , ๑๙๘๘) ได้เสนอขั้นตอนในการศึกษาความจำเป็นในการอบรมบุคลากรไว้รวม ๖ ขั้นตอนคือ

๑. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติ ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย

๑.๑ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ เช่น ขนาดขององค์กร นโยบายแผนพัฒนาขยายขนาดขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่องค์กรจะนำมาใช้

๑.๒ คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรโดยส่วนรวม เช่น คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อองค์กร

๑.๓ ทัศนคติของฝ่ายบริหารที่มองเห็นความสำคัญของคุณประโยชน์ของการฝึกอบรมในทางบวก

๑.๔ ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๒. ศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ข้อมูลที่ศึกษาประกอบด้วย

๒.๑ ระดับของตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะหรือเจตคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

๒.๒ บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่

๓. ศึกษาความคาดหวังการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นการพิจารณาว่าบุคลากรต้องการพัฒนาอะไร ด้านใด มากน้อยเพียงใด

๔. พิจารณาความรู้ทักษะหรือเจตคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม

๕. ตัดสินใจว่าต้องมีการจัดฝึกอบรม

๖. พิจารณาความแตกต่างของคุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์กรคาดหวังกับคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่ และวัดระดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องฝึกอบรม

๓. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและสมรรถนะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นจนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนพัฒนาความสามารถให้เกิดทักษะและความชำนาญ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจว่าทักษะของพวกเขาที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับคุณภาพ (Bowin & Harvey, ๒๐๐๑, P. ๑๕๗)

ประเด็นที่สำคัญที่จำเป็นจะต้องคำนึงถึงในกระบวนการจัดฝึกอบรมก็คือ

๑) **ควรจะจัดฝึกอบรมในรูปแบบใด** เช่น การบรรยาย การให้อ่านเอง การระดมสมอง การฝึกปฏิบัติ การบทบาทสมมติ กิจกรรมกลุ่ม การนำกลับฝึกจริงในการทำงาน

๒) **ระยะเวลาควรกำหนดอย่างไร** ซึ่งเมื่อเราทราบรูปแบบการฝึกอบรมแล้ว ขั้นตอนมาคือการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมว่าในแต่ละหัวข้อแต่ละเรื่องแต่นั้นจะใช้เวลาเท่าไร เช่น ๑ ชั่วโมง ๒ ชั่วโมง หรือจะกำหนดเป็นวัน เช่น ๑ วัน และเมื่อได้เวลาทั้งหมดจากแต่ละหัวข้อแล้วก็นำมาสรุปว่าเวลาที่จะใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ทั้งหมดกี่ชั่วโมง หรือกี่วัน รวมถึงต้องทำการพิจารณากำหนดเวลาในการอบรมให้ต่อเนื่อง หรือเว้นระยะห่าง เพื่อนำกลับไปฝึกฝนก่อนและค่อยมาอบรมต่อ

๓) **ควรกำหนดคุณสมบัติวิทยากรเป็นอย่างไร** คือ เมื่อออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรมเสร็จแล้ว สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและลักษณะเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงประเด็นในการหาวิทยากรก็คือ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของวิทยากรที่ไม่จำเป็นต้องเป็นวิทยากรที่มีชื่อเสียงเสมอไป และสุดท้ายคือควรเลือกวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ออกมาให้ผู้ฟังเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้มากที่สุด

๔) **กำหนดกลุ่มผู้ฟังที่จะเข้ารับการฝึกอบรม** ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับสติปัญญา ทักษะคิด ค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องนำไปวิเคราะห์และกำหนดในหลักสูตรฝึกอบรม

๕) **สถานที่** เป็นการเลือกว่าควรจะจัดอบรมในสถานที่แบบใด เช่น ในห้องประชุม สถานที่จริง การกำหนดในที่ทำงาน หรือการอบรมนอกสถานที่ ห้องอบรมปราศจากเสียงรบกวน มีขนาดแสงสว่างเหมาะสม มีอุณหภูมิแบบไหนที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ การจัดที่นั่ง ตลอดจนการจัดอุปกรณ์ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้สูง สิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณา เพราะหากเลือกสถานที่ผิดก็อาจทำให้การอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้

๖) **บรรยากาศและการจูงใจ** การฝึกอบรมที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม และมีความตื่นตัวในการที่จะเรียนรู้

๗) **จิตวิทยาการเรียนรู้** การอบรมเป็นการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ ฉะนั้น การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงการรับรู้ ความจำ การเสริมแรง และสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม เพราะหากขาดการคำนึงถึงประเด็นเหล่านี้ ก็จะทำให้การอบรมไม่ประสบความสำเร็จจนขนาดถึงกับล้มเหลวได้

๓.๒ แผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

การพัฒนารายบุคคลเป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่สามารถเติมเต็มความต้องการในการพัฒนาของตนเอง ซึ่งมีข้อดีคือเป็นการประหยัดงบประมาณ และสะดวกในการจัดฝึกอบรมที่ผู้เรียนสามารถเลือกรูปแบบและวิธีการในการฝึกอบรมด้วยตนเอง อีกทั้ง ยังเป็นการตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาของแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง

เหตุผลในการพัฒนารายบุคคล สามารถพิจารณาได้ใน ๒ มิติคือ มิติแรกเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาระยะสั้นที่มุ่งเสริมจุดแข็ง (Strength) และแก้ไขจุดที่ต้องปรับปรุง (Development area) และมิติที่สอง เป็นการพัฒนาระยะยาว โดยเสริมสร้างศักยภาพเพื่ก้าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์

สำหรับขั้นตอนการพัฒนาบุคคล จะมี ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ การประเมินหาช่องว่างการพัฒนา (Assess) ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดวิธีการเรียนรู้ (Acquire) และขั้นตอนที่ ๓ การปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Apply) ซึ่งรายละเอียดขั้นตอนในการพัฒนา มีดังนี้



ภาพที่ ๙: ขั้นตอนการพัฒนาบุคคล

๑) การประเมินหาช่องว่างการพัฒนา (Assess) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาที่จะกำหนด “ประเด็น” หรือ “จุดมุ่งหมาย” ของการพัฒนา โดยเปรียบเทียบองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่บุคลากรควรมีแต่ละช่วงเวลา กับองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินนั้น ๆ

๒) การกำหนดวิธีการเรียนรู้และพัฒนา (Acquire) เป็นขั้นตอนที่มีความหมายมากกว่าการฝึกอบรม การกำหนดวิธีการเรียนรู้พัฒนานั้นมีที่มาจากการที่แต่ละคนมีความถนัด หรือชอบรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกวิธีการเรียนรู้ พัฒนา ทักษะและสมรรถนะ จึงควรเลือกรูปแบบที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความถนัดของแต่ละบุคคล เป็นการลดความเสี่ยงที่จะล้มเหลวในการฝึกอบรม

๓) การปรับใช้ในการปฏิบัติ (Apply) เป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจของการพัฒนา เพราะเป็นการตอบคำถามว่ากระบวนการพัฒนาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่อย่างไร เมื่อพัฒนาแล้วผู้รับการพัฒนานำไปปรับใช้ในการทำงานจริงในหน่วยงานผลิตผลงานให้หน่วยงานไปใช้ได้จริง

๓.๓ แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลเป็นขั้นตอนที่บุคลากรร่วมกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาระดับต้น กำหนดความจำเป็นหรือเป้าหมายในการพัฒนา โดยใช้กรอบการสังเคราะห์ประสบการณ์ เป็นกรอบความคิดในการพัฒนา รวมทั้ง ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการประกอบด้วย โดยเป้าหมายของการพัฒนาควรตั้งอยู่บนหลักการ SMART

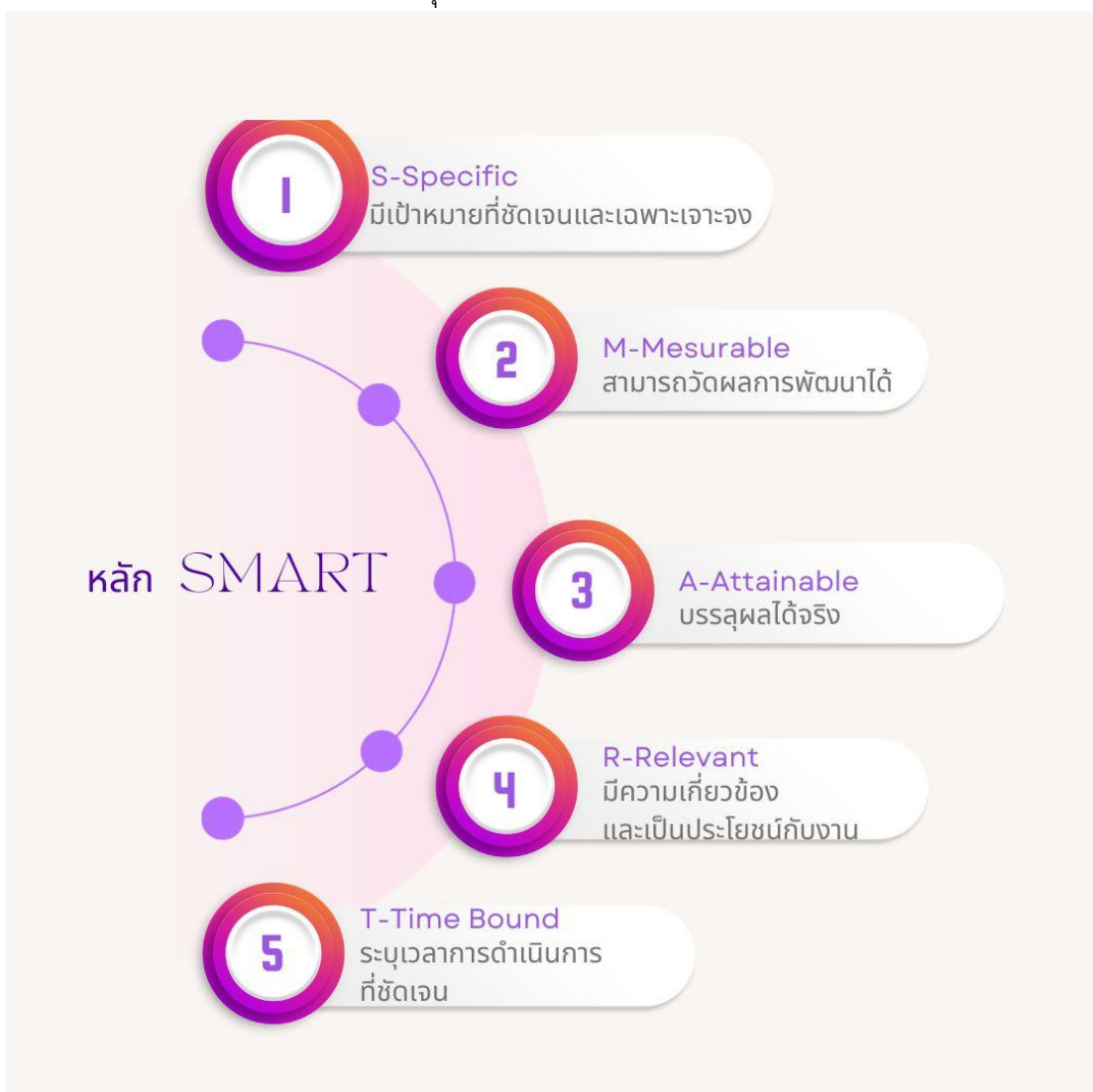
S - Specific มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเฉพาะเจาะจง

M - Mesurable สามารถวัดผลการพัฒนาได้

A - Attainable แผนนั้นต้องทำให้บรรลุผลได้จริง

R - Relevant มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานและองค์กร

T - Time Bound ระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน



ภาพที่ ๑๐: หลักการ SMART

๔. บทบาท หน้าที่ รายละเอียดของหน่วยงานและกลุ่มบริหารงานบุคคล

บทบาท หน้าที่ รายละเอียดของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี และกลุ่มบริหารงานบุคคล มีดังนี้

๔.๑ บทบาท หน้าที่ รายละเอียดของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังนี้

๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

๓) ส่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติการกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด มีการออกแบบโครงสร้างรองรับบทบาทภารกิจงานตามโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น ๘ กลุ่ม/หน่วย ดังนี้

๑) กลุ่มอำนวยการ

๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล

๓) กลุ่มนโยบายและแผน

๔) กลุ่มพัฒนาการศึกษา

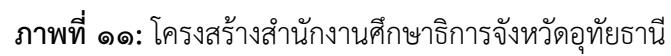
๕) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

๖) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๗) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของ “กลุ่มงาน” ดังกล่าว จึงจำแนกภารกิจไปสู่กลุ่มงานและงานตามลำดับ โดยแต่ละงานจะแสดงภาระงานเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โดยแสดงโครงสร้างของ “สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี” ดังแผนผังโครงสร้างต่อไปนี้



๔.๒ บทบาท หน้าที่ รายละเอียดของกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) จัดทำแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

๒) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด

๓) พัฒนาเครือข่าย ระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด รวมถึงพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัด ของกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๔) สนับสนุน ประสานงาน วิจัย ให้ความเห็น และบูรณาการความร่วมมือเกี่ยวกับการจัดระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในพื้นที่รับผิดชอบ

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๖) เสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาวิทยฐานะ ความดีความชอบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๗) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการด้านกฎหมาย นิติกรรม และงานคดีอื่น ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐

๙) จัดระบบ กลไก การสร้างองค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส ระบบคุณธรรม และเครือข่ายต่อต้านการทุจริตของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๑๐) ดำเนินการให้บริการรับเรื่องราวร้องเรียน ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

๑๑) ดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และประชาชนผ่านระบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ

๑๒) ดูแลและควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.ฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มี จำนวน ๔ ประเภท ดังนี้ คือ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประเภทอำนวยการ ซึ่งประกอบไปด้วย

๑.๑ ประเภทอำนวยการสูง – คือ ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด

๑.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น – คือ ตำแหน่งรองศึกษาธิการจังหวัด

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประเภทวิชาการ ประกอบไปด้วยตำแหน่งใน ๑๐ สายงาน ดังนี้

๒.๑ สายงานนิติการ – ตำแหน่งนิติกร

๒.๒ สายงานทรัพยากรบุคคล - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

๒.๓ สายงานประชาสัมพันธ์ – ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์

๒.๔ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน – ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

๒.๕ สายงานจัดการงานทั่วไป – ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

๒.๖ สายงานวิชาการเงินและบัญชี – ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

๒.๗ สายงานวิชาการพัสดุ - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ

๒.๘ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน – ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.๙ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

๒.๑๐ สายงานวิชาการศึกษา - ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) ซึ่งมีตำแหน่งดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงาน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

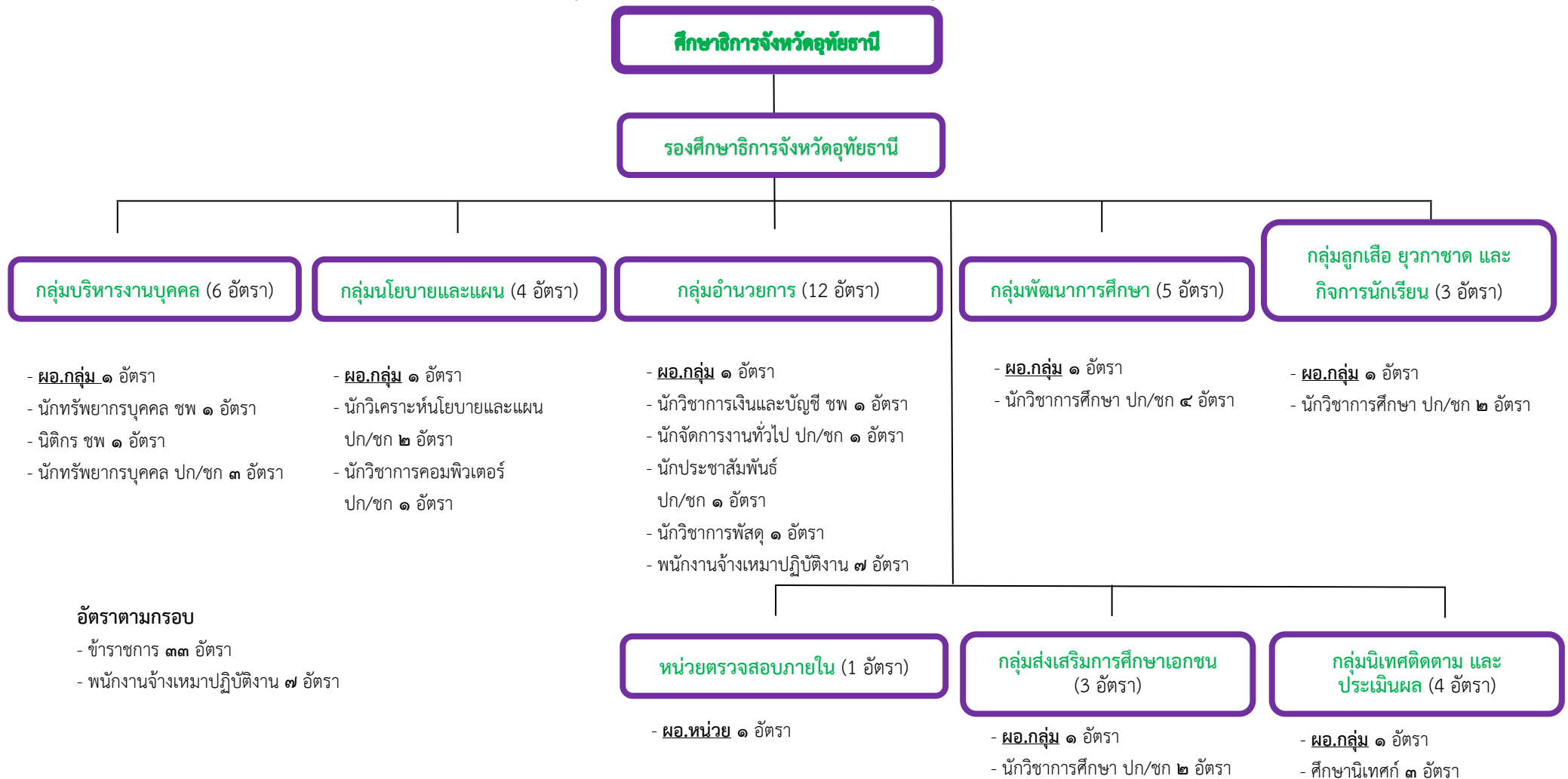
๔.๒ ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานธุรการ

๔.๓ ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

๔.๔ ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานขับรถยนต์

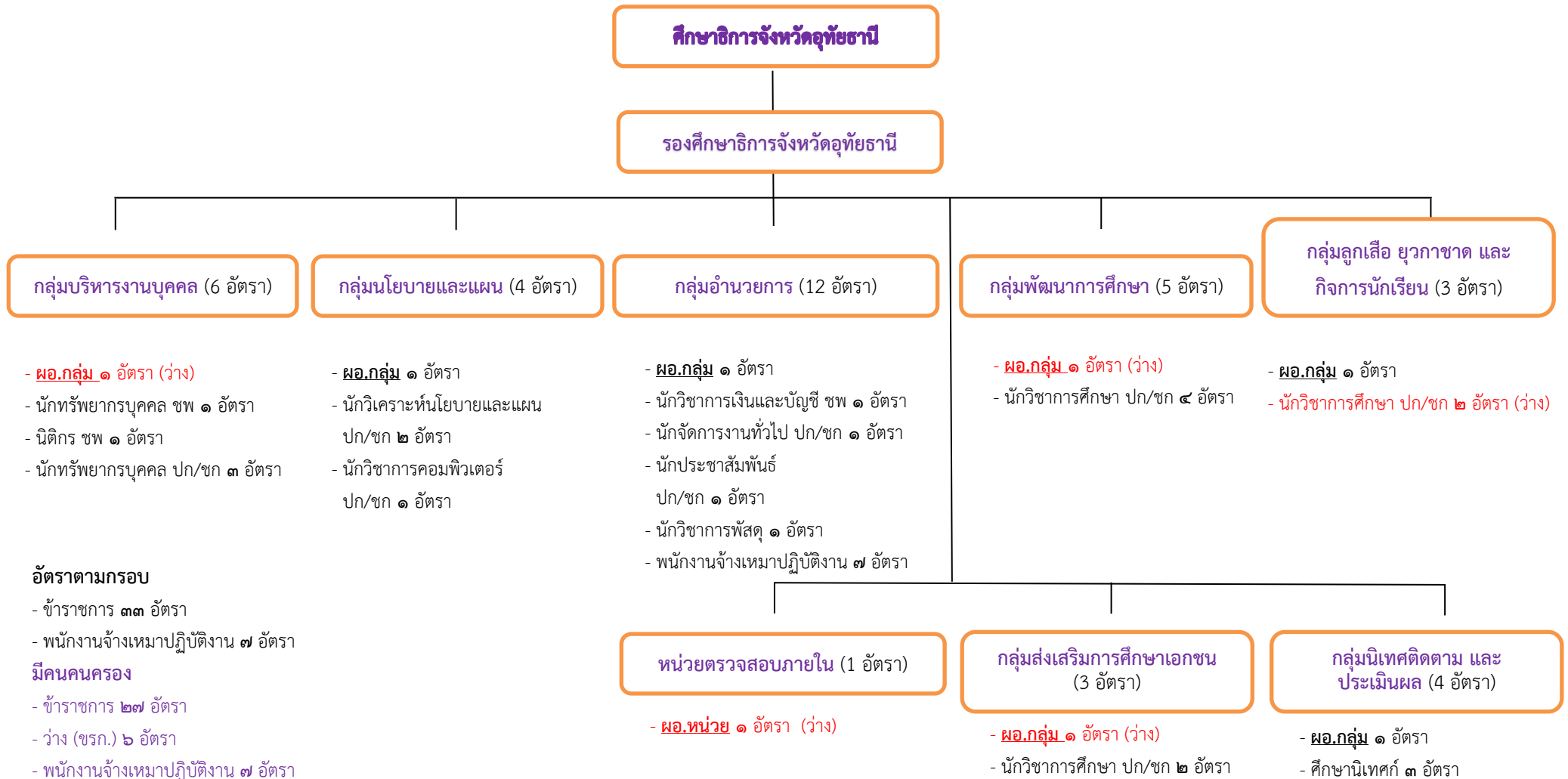
๔.๕ ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานรักษาความสะอาด

แผนผังอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี (อัตรากำลังที่มีเงิน)



ภาพที่ ๑๒: อัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

แผนผังอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี (มีนครอง)



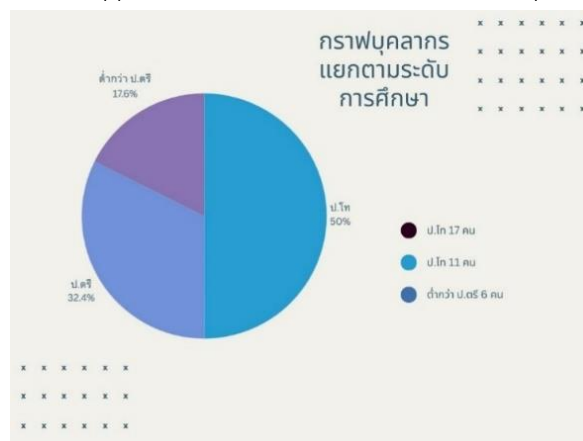
ภาพที่ ๑๓: อัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี (มีนครอง)

๕.๑ จำนวนบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี	รวม
๑. สายงานอำนวยการ					
๑.๑ อำนวยการสูง		๑			๑
๑.๒ อำนวยการต้น		๑			๑
๒. สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)					
๒.๑ สายงานนิติการ		๑			๑
๒.๒ สายงานทรัพยากรบุคคล		๑	๓		๔
๒.๓ สายงานประชาสัมพันธ์			๑		๑
๒.๔ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
๒.๕ สายงานจัดการงานทั่วไป		๒			๒
๒.๖ สายงานวิชาการเงินและบัญชี		๑			๑
๒.๗ สายงานวิชาการพัสดุ			๑		๑
๒.๘ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน		๒	๑		๓
๒.๙ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์		๑			๑
๒.๑๐ สายงานวิชาการศึกษา		๓	๔		๗
๓. สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑)					
๓.๑ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์		๔			๔
๔. พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน			๑	๖	๗
รวม		๑๗	๑๑	๖	๓๔

ตารางที่ ๒: บุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา

จากตารางแสดงให้เห็นว่ามีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท **มากที่สุด** ถึง ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และมีผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ป.ตรี **น้อยที่สุด** ถึง ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ แสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรใฝ่เรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของตน สำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน ไม่ได้ระบุดูวุฒิการศึกษา รับคนเข้าทำงานว่าต้องมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป



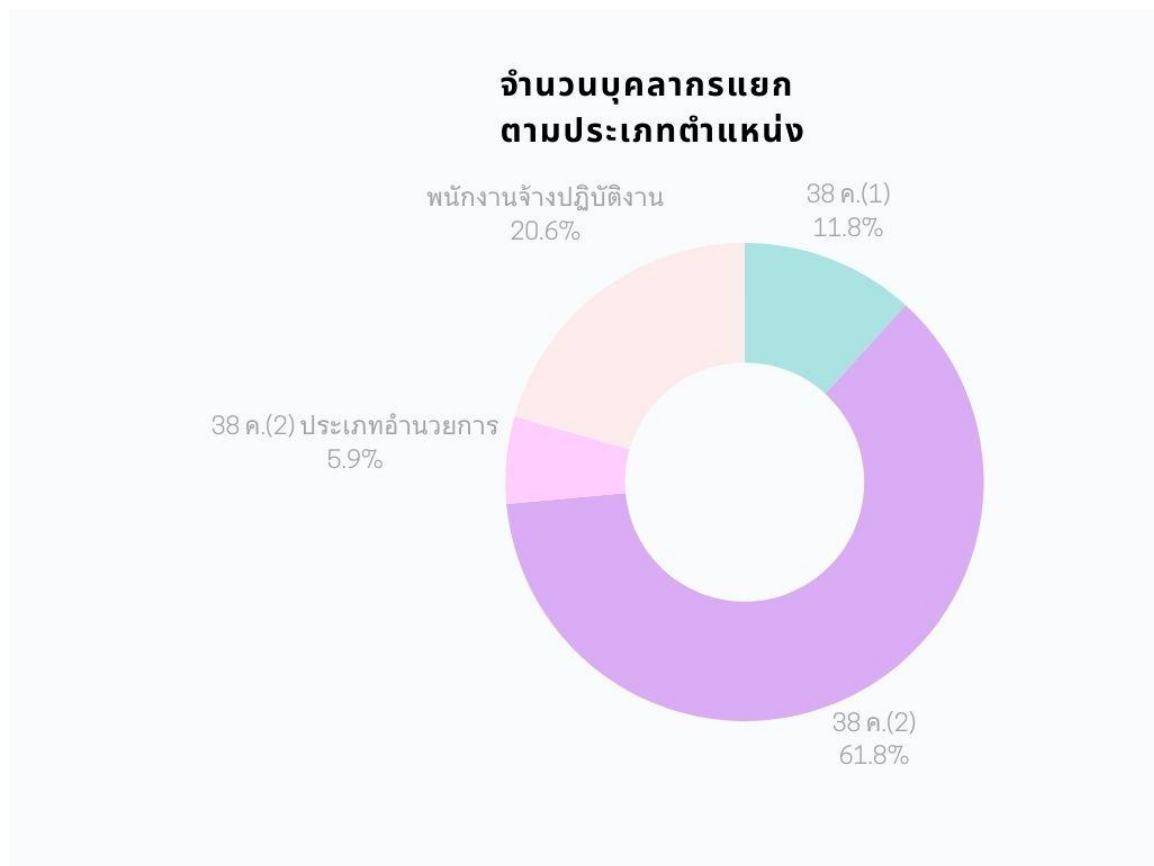
ภาพที่ ๑๔: กราฟบุคคลแยกตามระดับการศึกษา

๕.๒ จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	รวม
๑. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑)	๔
๒. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)	๒๑
๓. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ประเภทอำนวยการ	๒
๔. พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน	๗
รวม	๓๔

ตารางที่ ๓: บุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง

จากตารางแสดงให้เห็นว่า บุคลากรประเภทที่มีคนครองมีจำนวน **มากที่สุด** คือ ตำแหน่งประเภทบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘ เนื่องจากเป็นประเภทตำแหน่งที่มีใช้สายงานอำนวยการ เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนงานของหน่วยงาน/องค์กร ส่วนประเภทตำแหน่งที่มีคนครอง**น้อยที่สุด**มีคือ ประเภทบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙ เนื่องจากเป็นสายงานที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน



ภาพที่ ๑๕: กราฟบุคคลแยกตามประเภทตำแหน่ง

๕.๓ จำนวนบุคลากรแยกตามสายงาน

ประเภทบุคลากร	รวม
๑. อำนวยการ	๒
๒. สายงานนิติการ	๑
๓. สายงานทรัพยากรบุคคล	๔
๔. สายงานประชาสัมพันธ์	๑
๕. สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน	-
๕. สายงานจัดการงานทั่วไป	๒
๖. สายงานวิชาการเงินและบัญชี	๑
๗. สายงานวิชาการพัสดุ	๑
๘. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓
๙. สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
๑๐. สายงานวิชาการศึกษา	๗
๑๑. ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	๔
๑๒. พนักงานจ้างปฏิบัติงาน	๗
รวม	๓๔

ตารางที่ ๔: บุคลากรแยกตามสายงาน

จากตารางแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายงานวิชาการศึกษามีคนครองมีจำนวน **มากที่สุด** คือ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มงานถึง ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มพัฒนาการศึกษา กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน และกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง คือ ตำแหน่งในงานวิชาการตรวจสอบภายใน บุคลากรสายงานที่มีคนครอง **น้อยที่สุด** มีอยู่ ๔ สายงาน คือ สายงานนิติการ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวนสายงานละ ๑ คน เนื่องจากเป็นสายงานในวิชาชีพเฉพาะมีอัตราตำแหน่งและคนครองน้อย



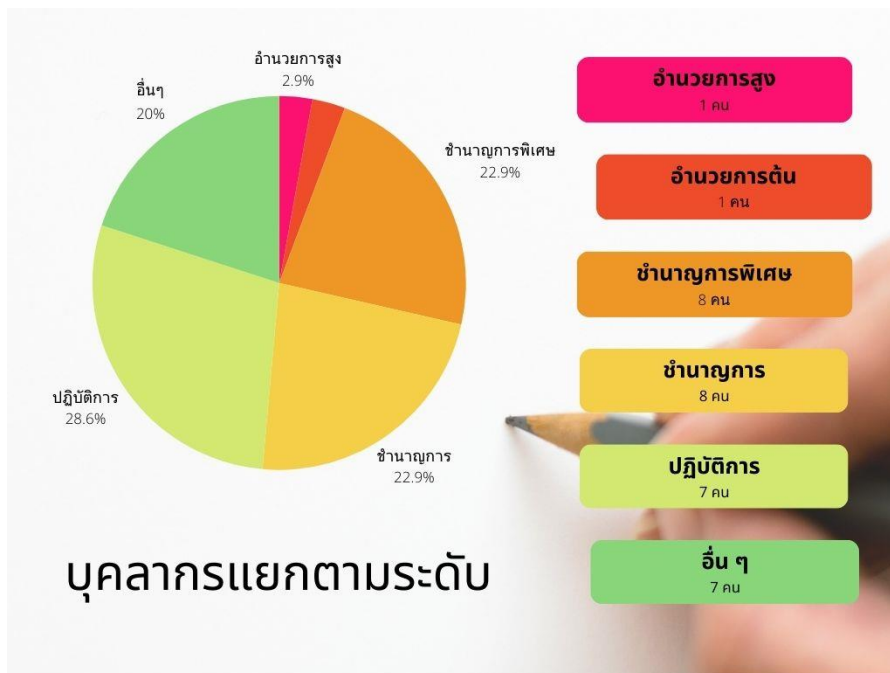
ภาพที่ ๑๖: กราฟบุคคลแยกตามสายงาน

๕.๔ จำนวนบุคลากรแยกตามระดับ

ประเภทบุคลากร	อำนวยการสูง	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อื่นๆ	รวม
๑. สายงานอำนวยการ							
๑.๑ อำนวยการสูง	๑						๑
๑.๒ อำนวยการต้น		๑					๑
๒. สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)							
๒.๑ สายงานนิติการ			๑				๑
๒.๒ สายงานทรัพยากรบุคคล			๑		๓		๔
๒.๓ สายงานประชาสัมพันธ์					๑		๑
๒.๔ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-
๒.๕ สายงานจัดการงานทั่วไป			๑	๑			๒
๒.๖ สายงานวิชาการเงินและบัญชี			๑				๑
๒.๗ สายงานวิชาการพัสดุ					๑		๑
๒.๘ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	๑	๑		๓
๒.๙ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์				๑			๑
๒.๑๐ สายงานวิชาการศึกษา			๑	๓	๓		๗
๓. สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑)							
๓.๑ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์			๒	๒			๔
๔. พนักงานจ้างปฏิบัติงาน						๗	๗
รวม	๑	๑	๘	๘	๕	๗	๓๔

ตารางที่ ๕: บุคลากรแยกตามระดับ

จากตารางจะเห็นได้ว่าระดับที่มีคนครองมากที่สุด คือระดับปฏิบัติการ คือ มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ ส่วนระดับตำแหน่งที่มีคนครองน้อยที่สุดคือ อื่น ๆ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงข้าราชการอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากข้าราชการรายเก่ามีการย้ายออกและเกษียณอายุราชการ ส่งผลมีจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ถึง ๖ คน ส่วนที่ไม่มีระดับตำแหน่งอันเนื่องมาจากเป็นบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงานซึ่งไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้จากส่วนราชการเนื่องจากมีสถานะเป็นเพียงลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนกับข้าราชการ แต่ก็ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานเช่นเดียวกัน ส่วนระดับตำแหน่งที่มีคนครองปานกลาง คือ ข้าราชการและชำนาญการพิเศษ จำนวนระดับละ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙ โดยมีข้าราชการระดับปฏิบัติการกำลังดำเนินการทำผลงานเลื่อนระดับมาตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่ติดขัดตรงกฎระเบียบในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนถ่ายงานไปสู่สำนักงานศึกษาธิการภาค ทำให้เรื่องค้างที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ถึง ๑ ปี ทำให้ข้าราชการรายดังกล่าวเสียสิทธิในด้านระยะเวลาในส่วนของวันที่ได้รับการแต่งตั้ง



ภาพที่ ๑๗: กราฟบุคคลแยกตามระดับ

๖. การทบทวน/ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับเพื่อตอบสนองต่อบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง (สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตัวชี้วัด หมวด ๕ ประเด็นที่ ๕.๑ ความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนเพื่อสนองต่อยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)

สิ่งที่ดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จในด้านอัตรากำลังคน

๑. มีการจัดวางอัตรากำลังคนตามความถนัดของแต่ละบุคคล และแต่ละกลุ่มงาน
๒. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีการทุ่มเทให้กับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจน มีทักษะในด้านต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนภารกิจงานของหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับประชาชนและนักเรียน ผู้รับบริการได้มากที่สุด
๓. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีการทำงานโดยคำนึงถึงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการทำงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง

ปัญหาและอุปสรรคในด้านอัตรากำลังคน

๑. บุคลากรมีการโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นอันเนื่องมาจากประเด็นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเหตุผลส่วนตัว ส่งผลให้เกิดการขาดอัตรากำลังคนในบางสายงานและกลุ่มงาน เช่น สายงานวิชาการศึกษาสังกัดกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
๒. บุคลากรบรรจุใหม่เป็นจำนวนมากในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และ ๒๕๖๗ ทำให้ต้องมีการสอนงานกันใหม่ เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้สามารถทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลของภารกิจของหน่วยงาน
๓. การแบ่งงานหรือมอบหมายงานบางตำแหน่งยังไม่ชัดเจน คลุมเครือ เช่น งานสิทธิมนุษยชน ฯลฯ
๔. กำลังคนตามตำแหน่งและระดับตำแหน่งมีความไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น อำนาจในการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๕๓ กลับไปเป็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้ตำแหน่งในสายงานบางสายงานมีคนล้นงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการบริหารอัตรากำลังคน

ประเด็นที่เสนอสำหรับอัตรากำลังคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี คือ

๑. ทางส่วนราชการควรจะมีการสนับสนุนและดูแลสิทธิประโยชน์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้มากกว่านี้ เพื่อดูแลคนที่มีความรู้ความสามารถให้พร้อมอยู่กับหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับและทุกประเภทให้ทำงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน นักเรียน ผู้รับบริการได้อย่างมากที่สุด
๒. การดำเนินการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการควรมีกำหนดแผนงาน ขั้นตอน ระยะเวลา และกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อที่บุคลากรจะได้คาดหมายในเรื่องสิทธิประโยชน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน
๓. ส่วนราชการควรมีการทบทวนอัตรากำลังบุคลากรใหม่เป็นประจำทุก ๓ – ๕ ปี เนื่องจากภารกิจของงานในแต่ละสายงานมีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อที่จะให้มีบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work – life balance)
๔. ส่วนราชการควรมีระบบการบริหารงานบุคคลที่รวดเร็ว และเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจในให้บุคลากรอยากที่จะอยู่ในหน่วยงานและองค์กรต่อไป
๕. หน่วยงานควรมีมาตรการในเรื่องของการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปช่วยปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้างองค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่ม
๖. หน่วยงานควรมีมาตรการการแบ่งงานหรือมอบหมายงานบางตำแหน่งที่ชัดเจน
๘. หน่วยงานมอบหมายให้ผู้อำนวยการกลุ่มหรือผู้ที่ปฏิบัติราชการแทนสอนงานให้กับบุคลากรบรรจุใหม่

๗. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

๗.๑ การสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้ทำการสำรวจบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ในประเด็น ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

๑.๑ ชื่อ – สกุล

๑.๒ สถานะ

๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑)

๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๓) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้านการบริการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๔) พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน

๑.๓ ตำแหน่ง

๑.๔ ระดับ

๑) ประเภททั่วไป

๑.๑) ระดับปฏิบัติงาน

๑.๒) ระดับชำนาญงาน

๑.๓) ระดับอาวุโส

๑.๔) ระดับทักษะพิเศษ

๒) ประเภททั่วไป

๒.๑) ปฏิบัติการ

๒.๒) ชำนาญการ

๒.๓) ชำนาญการพิเศษ

๒.๔) เชี่ยวชาญ

๓) ประเภทอำนวยการ

๓.๑) อำนวยการต้น

๓.๒) อำนวยการสูง

๑.๕ สังกัด

๑) กลุ่มบริหารงานบุคคล

๒) กลุ่มอำนวยการ

๓) กลุ่มพัฒนาการศึกษา

๔) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

๕) กลุ่มนโยบายและแผน

๖) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๗) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

๙) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

๑.๖ เพศ

๑) ชาย

๒) หญิง

๑.๗ อายุ (มากกว่า ๖ เดือน คิดเป็น ๑ ปี)

- ๑) ๑๘ - ๒๕
- ๒) ๒๖ - ๓๕
- ๓) ๓๖ - ๔๕
- ๔) ๔๖ - ๕๕
- ๕) มากกว่า ๕๕

๒. ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ ต้องการรับการอบรมด้วยวิธี (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) อบรม
- ๒) ศึกษาดูงาน
- ๓) อบรมออนไลน์
- ๔) อื่น ๆ

๒.๒ หัวข้อความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) ระเบียบงานสารบรรณ
- ๒) การจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเกี่ยวกับงบประมาณ
- ๓) ระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุ
- ๔) การเขียนโครงการและการรายงานโครงการ
- ๕) ทักษะด้านดิจิทัล
- ๖) คุณธรรมจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๗) อื่น ๆ

๒.๓ หัวข้อความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น
- ๒) การดูแลรักษาคอมพิวเตอร์
- ๓) การใช้โปรแกรม Microsoft Word
- ๔) การใช้โปรแกรม Microsoft Excel
- ๕) การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point
- ๖) การใช้โปรแกรม Microsoft Office Access
- ๗) การใช้โปรแกรม Canva
- ๘) การใช้โปรแกรม Photoshop

๒.๔ หัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) วินัยและจรรยาบรรณข้าราชการ
- ๒) กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ
- ๓) พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๔) การเสริมสร้างการดำเนินการทางวินัย
- ๕) การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการ

ปฏิบัติราชการ

- ๖) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
- ๗) อื่น ๆ

๒.๕ ทักษะทางด้านภาษาโปรตระกูล

- ๑) ภาษาอังกฤษ
- ๒) ภาษาจีน
- ๓) อื่น ๆ

๗.๒ ผลการสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้ทำการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ผ่านระบบออนไลน์ Google Form ลิงค์แบบสอบถาม https://docs.google.com/forms/d/e/๑FAIpQLSeDJoV๙๒bTWeoMalEF-nElBigWuRaWGut-LMWmdRaZVkgDTlg/viewform?usp=pp_url เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ตามบันทึกสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ที่ ศธ ๐๒๑๓๑/- ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ แล้ว มีผลดังนี้

๑. สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม

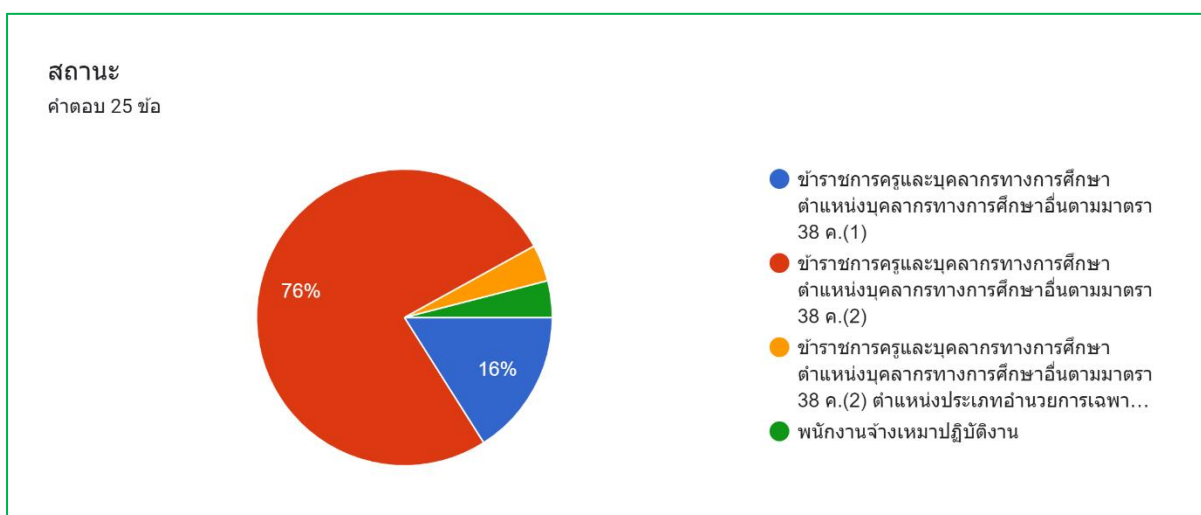
๑.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖

๑.๒ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖

๑.๓ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งอำนวยการเฉพาะด้านการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๑.๔ เป็นพนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

จะเห็นว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เป็นจำนวนมากที่สุดและคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๑๘: สถานะ

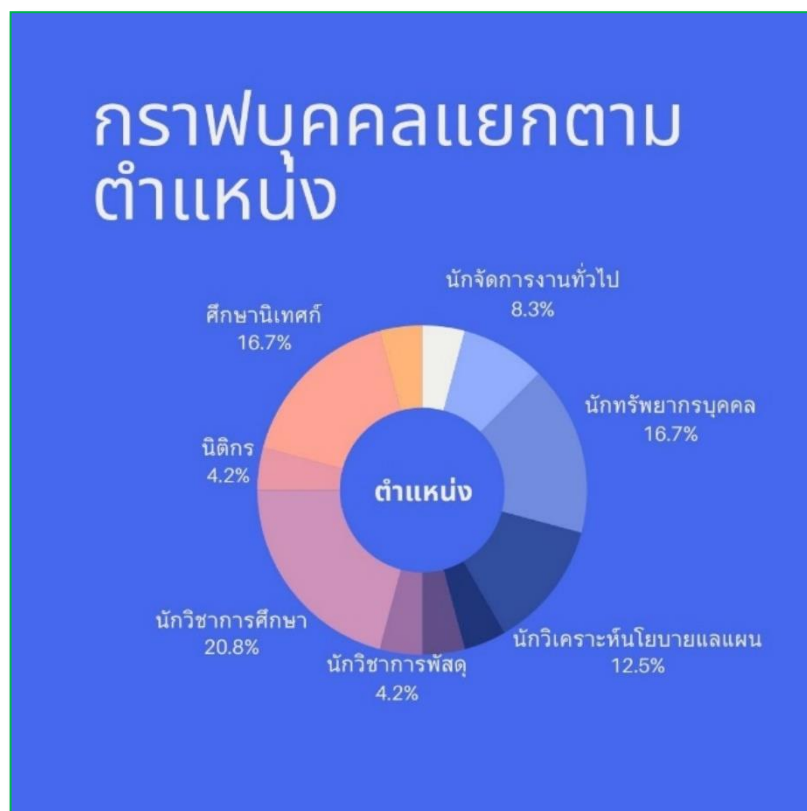
๒. ตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามดำรง

- ๒.๑ ตำแหน่งรองศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๒
- ๒.๒ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘.๓
- ๒.๓ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗
- ๒.๔ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕
- ๒.๕ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๒
- ๒.๖ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๒
- ๒.๗ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๒
- ๒.๘ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘
- ๒.๙ ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๒
- ๒.๑๐ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗
- ๒.๑๑ ตำแหน่งพนักงานจ้างปฏิบัติงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย คิดเป็น

ร้อยละ ๔.๒

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นจำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



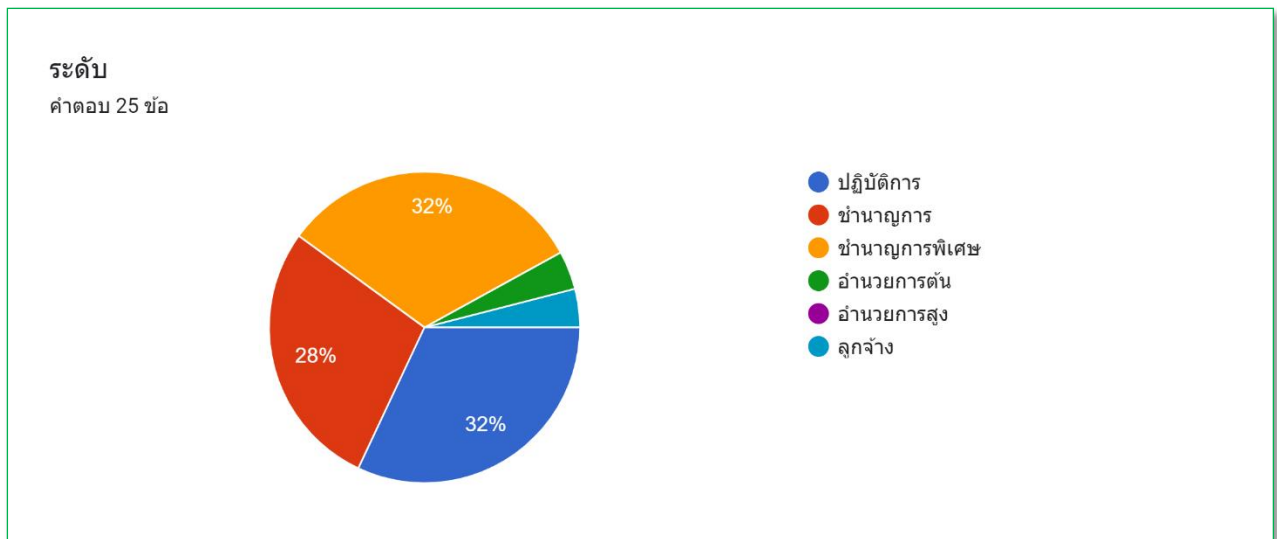
ภาพที่ ๑๙: กราฟบุคคลแยกตามตำแหน่ง

๓. ระดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ

- ๓.๑ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒
- ๓.๒ ระดับชำนาญการ จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘
- ๓.๓ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒
- ๓.๔ ระดับอำนวยการต้น จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔
- ๓.๕ ระดับลูกจ้าง จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

จะเห็นว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นจำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๒๐: ระดับ

๔. สังกัด

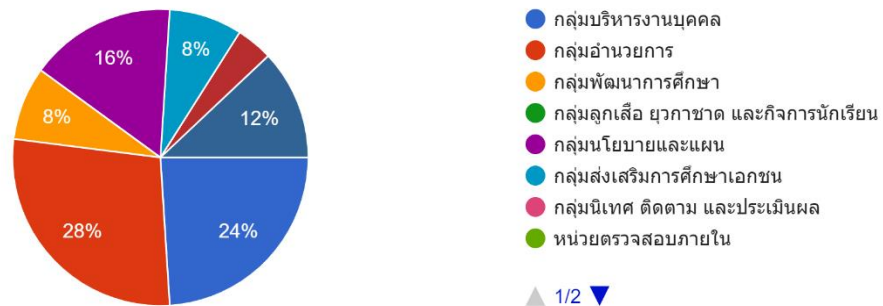
ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด

- ๔.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔
- ๔.๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔
- ๔.๓ กลุ่มอำนวยการ จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘
- ๔.๔ กลุ่มพัฒนาการศึกษา จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘
- ๔.๕ กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖
- ๔.๖ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘
- ๔.๗ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒

จะเห็นว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกลุ่มอำนวยการ จำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด

สังกัด

คำตอบ 25 ข้อ



ภาพที่ ๒๑: สังกัด

๕. อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ

๕.๑ ๑๘ - ๒๕ ปี จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๕.๒ ๒๖ - ๓๕ ปี จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘

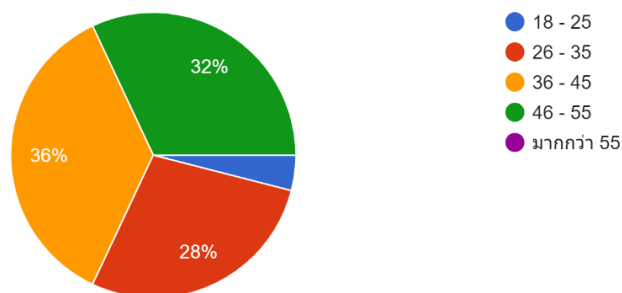
๕.๓ ๓๖ - ๔๕ ปี จำนวน ๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๖

๕.๔ ๔๖ - ๕๕ ปี จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุ ๓๖ - ๔๕ จำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด

อายุ (มากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

คำตอบ 25 ข้อ



ภาพที่ ๒๒: อายุ

๖. เพศ

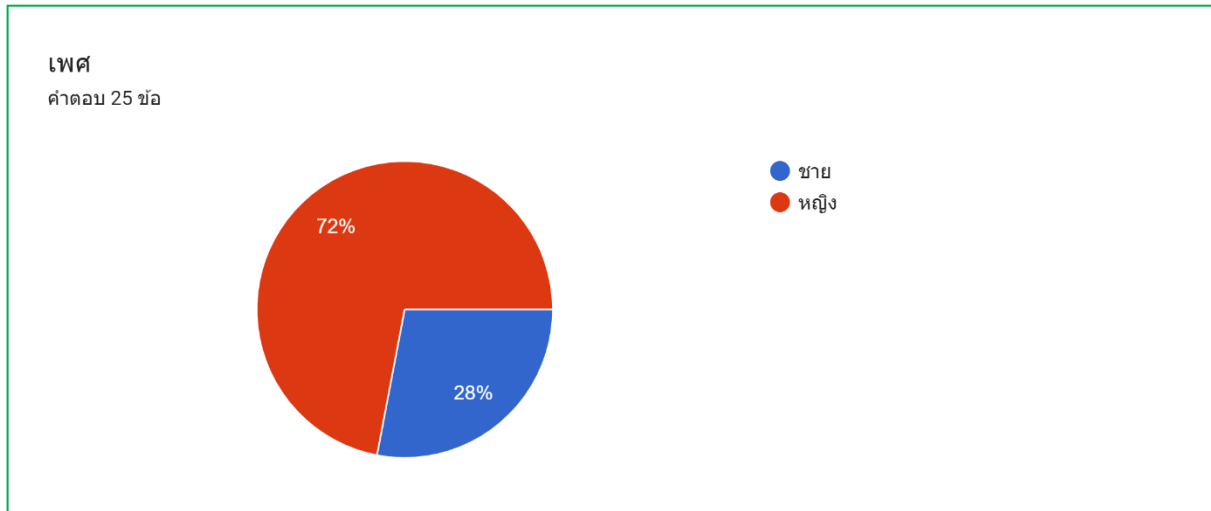
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศ

๖.๑ ชาย จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘

๖.๒ หญิง จำนวน ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๒

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละ

มากที่สุด



ภาพที่ ๒๓: เพศ

๗. รูปแบบความต้องการรับการพัฒน

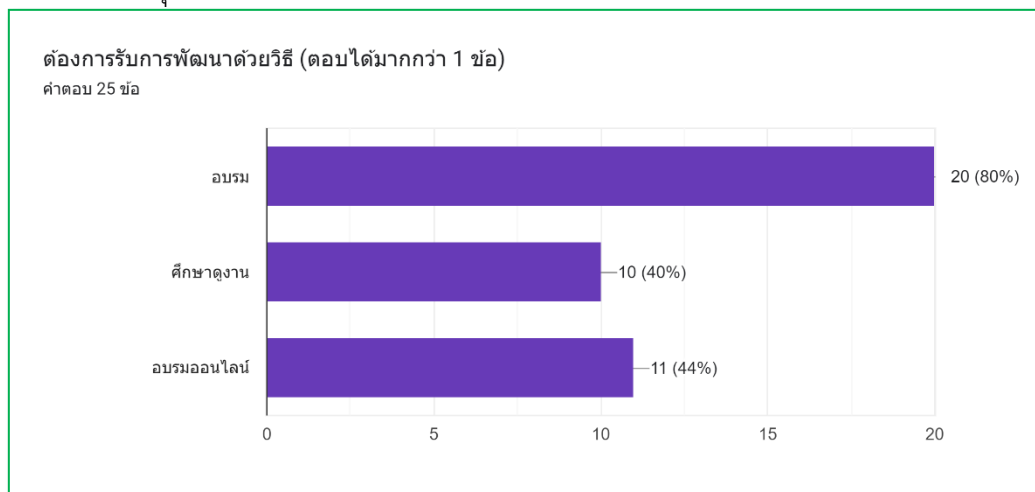
ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการรับการพัฒนด้วยวิธี

๗.๑ อบรม จำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๐

๗.๒ ศึกษาดูงาน จำนวน ๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๐

๗.๓ อบรมออนไลน์ จำนวน ๑๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๔

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรับการพัฒนด้วย วิธีอบรม จำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๒๔: รูปแบบความต้องการในการพัฒนา

๘. หัวข้อความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการรับการพัฒนาดังนี้

๘.๑ ระเบียบงานสารบรรณ จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒

๘.๒ การจัดหลักการเบิกจ่ายเกี่ยวกับงบประมาณ จำนวน ๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๐

๘.๓ ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุ จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖

๘.๔ การเขียนโครงการและการรายงานโครงการ จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๘.๕ ทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๖

๘.๖ คุณธรรมจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔

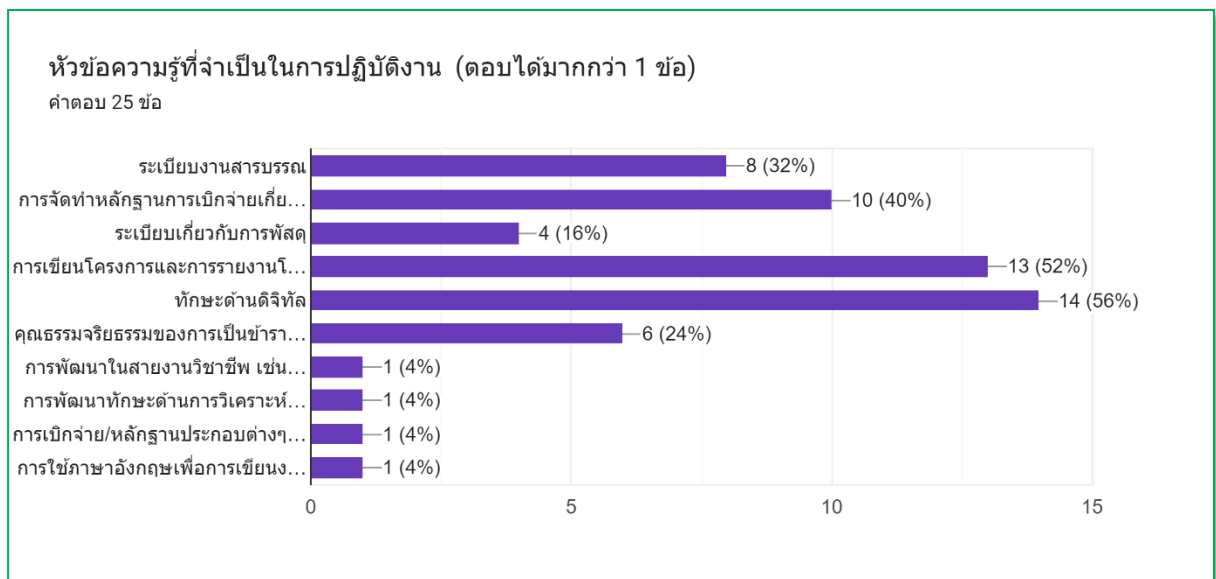
๘.๗ การพัฒนาในสายงานวิชาชีพ เช่น การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๘.๘ การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน และทักษะการบริหาร
จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๘.๙ การเบิกจ่าย/หลักฐานประกอบต่างๆ ผู้บรรยายที่มาจากกรมบัญชีกลาง/คลัง
จังหวัด จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๘.๑๐ การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการเขียนงานวิชาการ จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรับการพัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัล
มีจำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๒๕: หัวข้อความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

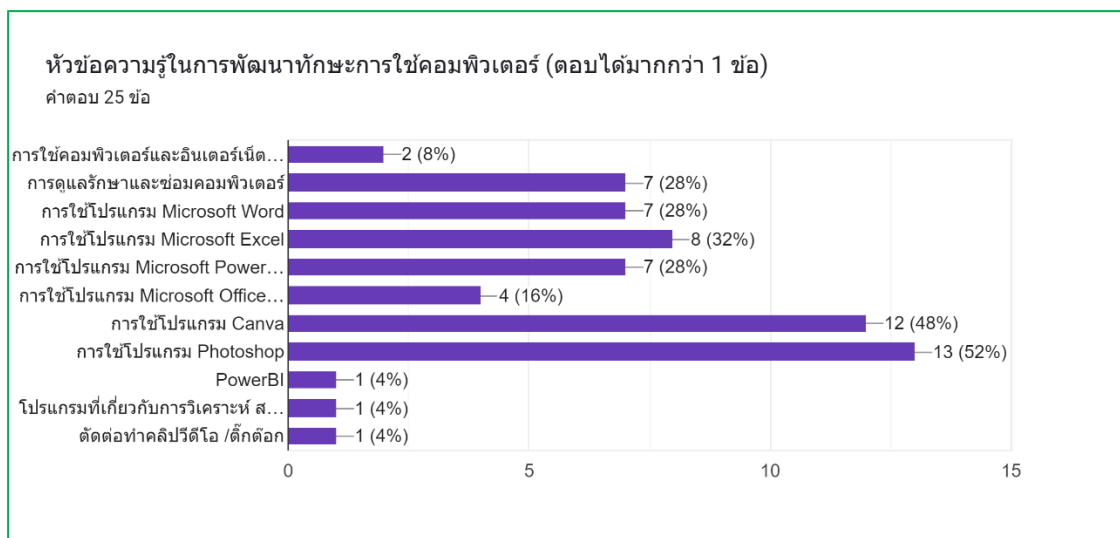
๙. หัวข้อความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการรับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธี

- ๙.๑ การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘
- ๙.๒ การดูแลรักษาและซ่อมคอมพิวเตอร์ จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘
- ๙.๓ การใช้โปรแกรม Microsoft Word จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘
- ๙.๔ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒
- ๙.๕ การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘
- ๙.๖ การใช้โปรแกรม Microsoft Office Access จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖
- ๙.๗ การใช้โปรแกรม Canva จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘
- ๙.๘ การใช้โปรแกรม Photoshop จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒
- ๙.๙ Power BI จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔
- ๙.๑๐ โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร เช่น Power BI จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๙.๑๑ ตัดต่อทำคลิปวิดีโอ/ตัดต่อ จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการรับการพัฒนาศักยภาพหัวข้อความรู้เกี่ยวกับ การใช้โปรแกรม Photoshop มีจำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๒๖: หัวข้อความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๑๐. หัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการรับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธี

๑๐.๑ วินัยและจรรยาบรรณข้าราชการ จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔

๑๐.๒ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๑๐.๓ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐

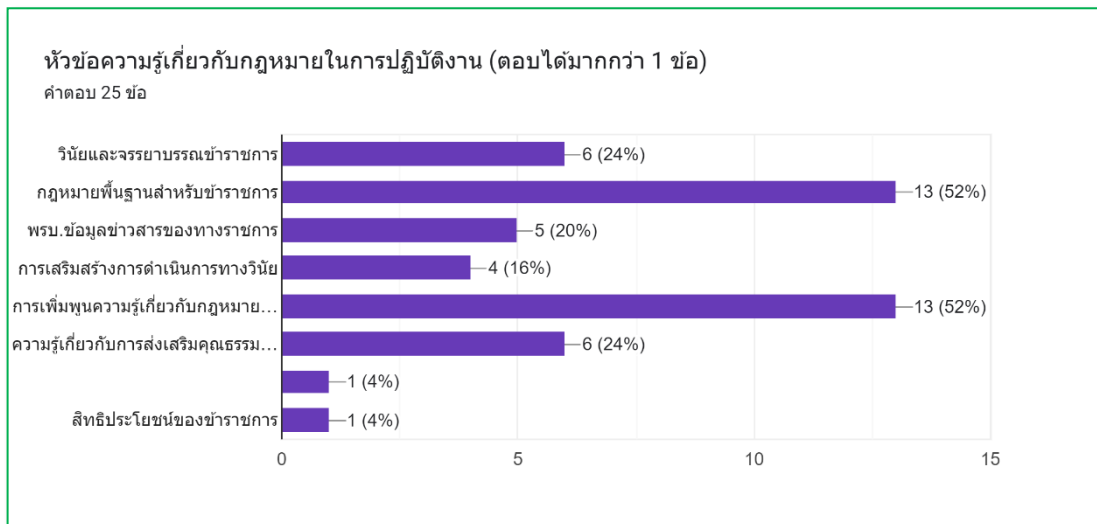
๑๐.๔ การเสริมสร้างการดำเนินการทางวินัย จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖

๑๐.๕ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๑๐.๖ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔

๑๐.๗ สิทธิประโยชน์ของทางราชการ จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

จะเห็นได้ว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรับการพัฒนาศักยภาพหัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ และการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ จำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๒๗: หัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน

๑๑. ทักษะทางด้านภาษา

ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการรับการพัฒนาด้วยวิธี

๑๑.๑ ภาษาอังกฤษ จำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๐

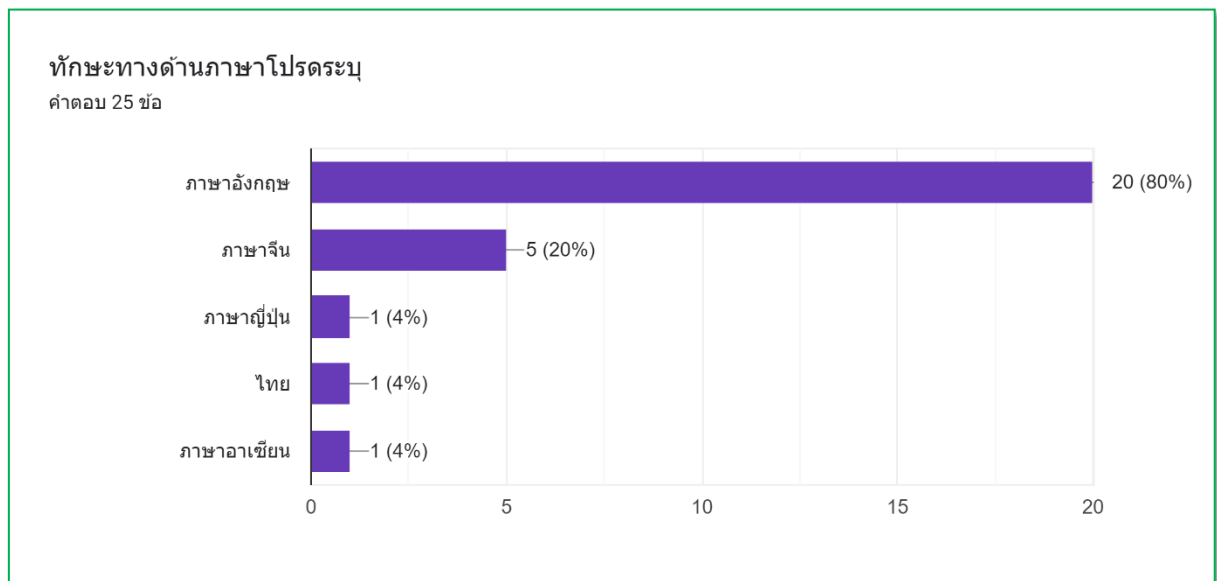
๑๑.๒ ภาษาจีน จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐

๑๑.๓ ภาษาญี่ปุ่น จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๑๑.๔ ภาษาไทย จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

๑๑.๕ ภาษาอาเซียน จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔

จะเห็นว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
จำนวนมากที่สุด และคิดเป็นร้อยละมากที่สุด



ภาพที่ ๒๘: ทักษะทางด้านภาษา

จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในลำดับมากที่สุดในการพัฒนาในแต่ละหัวข้อความรู้ ดังนี้

๑. หัวข้อความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑.๑ ทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๖

๒. หัวข้อความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑ การใช้โปรแกรม Photoshop จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๓. หัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน

๓.๑ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๓.๒ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ

ราชการ

จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๔. ทักษะทางด้านภาษา

๔.๑ ภาษาอังกฤษ จำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๐



ภาพที่ ๒๙: ทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนามากที่สุดในแต่ละหัวข้อ

๘. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีขั้นตอนในการดำเนินงาน จำนวน ๗ ขั้นตอนดังนี้

๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การสำรวจประเด็นในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดว่าต้องการที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องใด หรือมีขาดความรู้ในเรื่องใดบ้าง หาจุดแข็ง-จุดอ่อนของบุคลากรในหน่วยงานออกมา โดยทำการสำรวจในหน่วยงานและจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ

๒. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การประมวลผลข้อมูลความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร จุดแข็ง-จุดอ่อนของบุคลากรในหน่วยงาน วิเคราะห์ออกมาว่าบุคลากรแต่ละคนแต่ละประเภทมีความต้องการในด้านใดบ้าง

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำข้อมูลความต้องการในการพัฒนาที่สำรวจได้ และวิเคราะห์แล้ว มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งยังต้องระบุนกรอบความคิดในการพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อหาจุดสมดุลระหว่างทิศทางที่องค์กรต้องการพัฒนาให้บุคลากรมีและความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคน

๔. เสนอที่ประชุมพิจารณา หมายถึง ขั้นตอนของการอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร โดยขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจในองค์กรว่าจะสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้

๕. ดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่ได้รับการอนุมัติ/เห็นชอบแล้ว ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญอย่างวัตถุประสงค์การพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย กรอบระยะเวลา ไปจนกระทั่งรูปแบบและวิธีการในการพัฒนา

๖. ประเมินติดตามผล หมายถึง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผนที่ได้จัดทำไว้ โดยมีกระบวนการพิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำ กิจกรรมหรืองานต่างๆที่เราได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมานั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบกับวัดกันกับเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เราอยู่หรือตั้งขึ้น จากนั้นเราก็สรุปหรือตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหน

๗. จัดทำรายงานผล หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์กิจกรรมในการพัฒนาต่าง ๆ มาจัดทำเป็นรูปเล่มรายงานผล เพื่อให้ทราบถึงว่าโครงการ/แผนพัฒนาบุคลากรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้แล้วมากน้อยแค่ไหน



ภาพที่ ๓๐: ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔

สาระสำคัญแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๑. วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

๑) เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. เป้าหมายการพัฒนา

“บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว”

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM & HRD)

๑.๑) จัดทำแผนและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

๑.๒) กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนา

๒) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป Next Normal (HR Digitization)

๒.๑) พัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะวิถีชีวิตถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒) พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

๒.๓) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart Government

๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม
ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency)

๓.๑) พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๓.๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๓) เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล

๓.๔) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจาก
พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

๓.๕) สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบ

๔) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง (HR work life balance)

๔.๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
ปฏิบัติงาน

๔.๒) ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

ตารางแสดงกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา ระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)		
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ศธจ. อุทัยธานี	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ศธจ. อุทัยธานี ๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ ๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (๗ กลุ่มความสามารถ)	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)		
๑. บุคลากรของ ศธจ.อุทัยธานี ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ๒. องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ศธจ.อุทัยธานี อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา กรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ.ตามเกณฑ์ ITA ร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)		
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์กร ๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ ๖: แสดงกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์

๕. การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้วางกรอบทิศทางกว้าง ๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งในขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เป็นกลไกสำคัญให้สามารถบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติของตนเอง อีกทั้ง จะต้องมีการระดมสรรพกำลัง แสวงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเขป ดังนี้

๑. ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน ตามบทบาท ภารกิจ ความพร้อม และความต้องการของบุคลากร โดยยึดกรอบทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยหน่วยงานสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรเชิงลึก ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของหน่วยงาน และบุคลากร

๒. จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน

๓. จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือเวียน หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๕. สนับสนุนการจัดทำแผนงาน โครงการ ในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

๖. สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนงาน กิจกรรม ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๗. กำหนดขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมให้ชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2570

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์
สป. พ.ศ.๒๕๕๖ -๒๕๖๐

๑. พัฒนาการจัดการศึกษา
เพื่อความมั่นคง

๒. พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความ
สามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

๔. สร้างโอกาสและความ
เสมอภาคทางการศึกษา

๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิต
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้
มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์: พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบกลไกและเครื่องมือการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศูนย์อย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพสอดคล้อง
การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป(next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม
มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน Smart HRD/HRM

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนงานภาครัฐ
ในยุคดิจิทัล และสภาวะชีวิตวิถีถัดไป Next Normal (HR Digitization)

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและการ
สร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี
(HR Integrity & Transparency)

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR Work life balance)

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาศูนย์ได้อย่างยั่งยืน
ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และ
โยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศอ หรือระหว่าง
กระทรวง

๑. บุคลากร ศอจ.อุทัยธานี ทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุค
ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการแข่งขันการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถี
ถัดไป (Next (Next Normal)
๒. บุคลากร ศอจ.อุทัยธานี ทุกระดับมีทิศทางพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและ
พฤติกรรมในการบริหารการสอดคล้อง เป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร

๑. บุคลากรของ ศอจ.อุทัยธานี ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และ
การต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ
๒. หน่วยงานมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของ สป.ศอ.อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA

๑. บุคลากรคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพัน
กับองค์กร
๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ใน
การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ
เทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล
๒. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว
ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์
๓. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาศูนย์ที่มีความ
หลากหลาย นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการ
เรียนรู้และพัฒนา

๑. พัฒนาค่านิยม ทักษะทัศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set &
Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการ
เปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาศมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency)
ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานที่สร้างความเป็นมืออาชีพ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของ
ระดับตำแหน่ง ประเภทของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart Government

๑. พัฒนาการรอบความคิด ความเชื่อค่านิยมและอุดมการณ์ในการ
ปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต
ประพฤติมิชอบเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม
๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดย
ยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มี
ความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ ๕

สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑. วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

๑) เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ค่านิยมองค์กร

TEAMWINS

๑) T: Teamwork การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรมีความสามัคคี ประสานงานกัน ทำเพื่อองค์กร มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย มีทีมงานที่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์กร ชักชวนให้คนในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

๒) E: Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๓) A: Accountability ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตระหนักในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

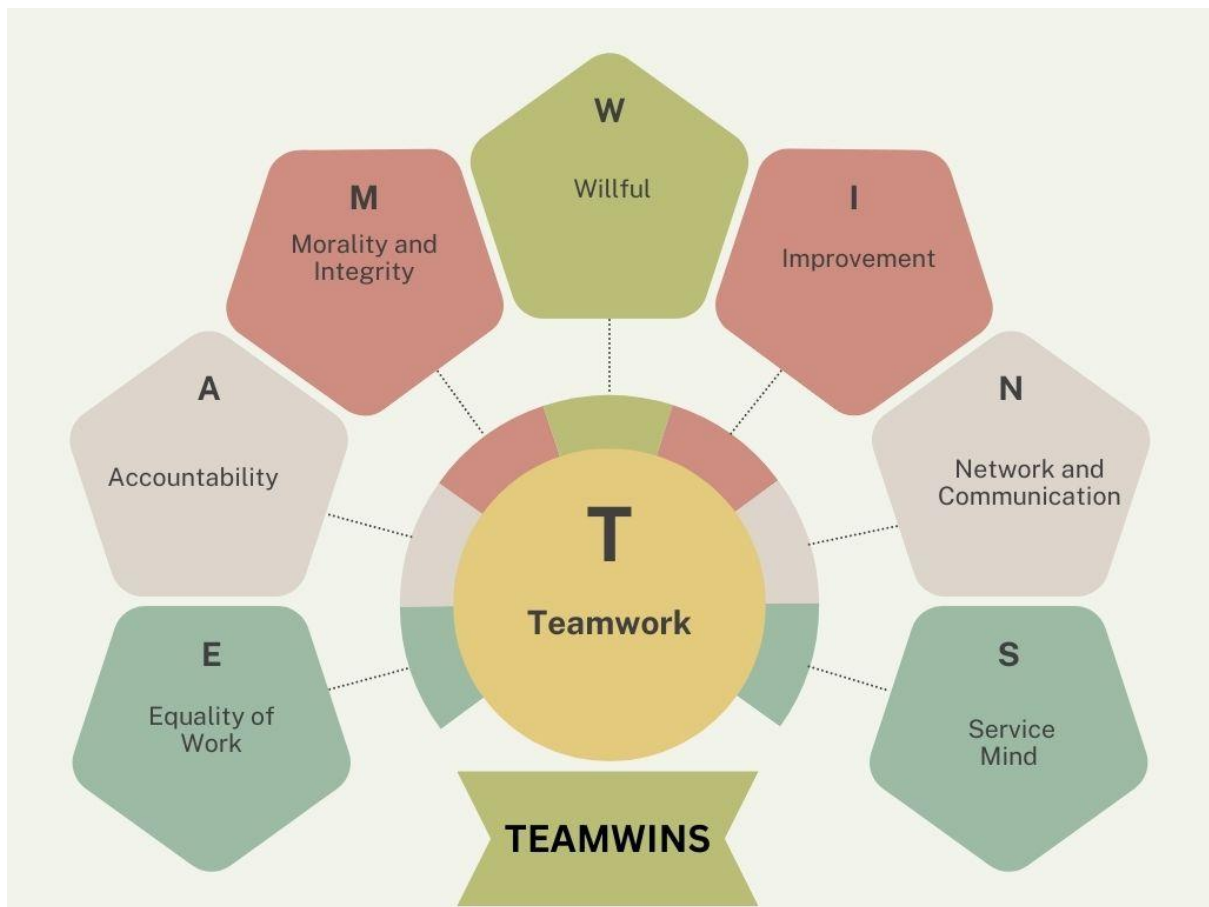
๔) M: Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเพื่อนำพาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ

๕) W: Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้เต็มความสามารถ และเต็มเวลา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

๖) I: Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง บุคลากรหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

๓) N: Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมายถึง บุคลากรในองค์กรยิ้มแย้มต่อกันและกัน กล่าวคำทักทายซึ่งกันและกันเมื่อพบหน้ากันทุกครั้งมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บุคลากรให้ความร่วมมือแก่คนในองค์กรที่มาติดต่อเป็นอย่างดี ข้าราชการนำข่าวสารใหม่ๆดี ๆ มาเผยแพร่ เล่าสู่กันฟัง มีการจัดให้มีการพบสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดทั้งยิ้มแย้มแจ่มใส ต่อผู้มาใช้บริการ

๔) S: Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ หมายถึง บุคลากรให้บริการแก่ทุกคนที่มาติดต่อ ด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจในการให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีการประสานสัมพันธ์กันในองค์กร พร้อมใจบริการเพื่อความพึงพอใจผู้ใช้บริการ



ภาพที่ ๓๑: ค่านิยมองค์กร

๔. เป้าหมายการพัฒนา

“บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงาน ในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว”

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM & HRD)

๑.๑) จัดทำแผนและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

๑.๒) กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนา

๒) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตถัดไป Next Normal (HR Digitization)

๒.๑) พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และกรอบความคิด และทักษะ (Mindset & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒) พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

๒.๓) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart Government

๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency)

๓.๑) พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๓.๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๓) เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๔) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

๓.๕) สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

๔.๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

๔.๒) ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพที่ ๓๒: ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๖. นโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

๑. สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรม e-learning เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริงในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

๒. สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลและความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ปลุกฝังค่านิยมในการทำงาน จูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพสูง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและสาธารณะ

๔. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM & HRD)

๕. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตถัดไป Next Normal (HR Digitization)

๖. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency)

๗. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

๗. การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและแผน/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตัวชี้วัด หมวด ๕ ประเด็นที่ ๕.๑ ความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนเพื่อสนองต่อยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้วางแผนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี โดยคำนึงถึงความสอดคล้องใน ๓ ประเด็นหลักคือ ๑. ความสอดคล้องกับแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๒. ความสอดคล้องกับกรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ ๓. ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

๗.๑ ความสอดคล้องกับแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้มีการวางแผนโครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหารและกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี และใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานีได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา พันธกิจ ๔ ข้อ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ด้าน ซึ่งเทียบเคียงมาจากแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๗ และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

๗.๒ ความสอดคล้องกับกรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

โครงการที่สำนักงานศึกษาธิการได้วางแผนนั้น ล้วนแล้วแต่สอดคล้องกับกรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๔ แนวคิด คือ ๑. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เช่น โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร โครงการประชุมประจำเดือนของสำนักงาน ฯ ๒. กรอบแนวคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพและสร้างความผูกพันในองค์กร โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โครงการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมาย ฯ ๓. กรอบแนวคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) คือ โครงการประชาสัมพันธ์ โครงการกิจกรรมนันทนาการ ฯ และ ๔. กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ฯ

๗.๓ ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้วางแผนโครงการให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑) พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM & HRD) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี คำนึงถึงการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ๒ รูปแบบวิธีการ คือ การอบรมแบบทั่วไป กับการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการอบรมออนไลน์หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การอบรมผ่านช่องทาง e – learning ซึ่งรูปแบบในการพัฒนาทั้ง ๒ รูปแบบนั้น เป็นรูปแบบที่ใช้กันแพร่หลายเป็นวงกว้างในแวดวงราชการไทย และสามารถวัดความสำเร็จที่ได้จากการพัฒนาของแต่ละคน

๒) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตถัดไป Next Normal (HR Digitization) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีข้าราชการที่บรรจุใหม่และคาดว่าจะบรรจุใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๔ คน ทางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่บรรจุใหม่ ใน ๒ ช่องทางก็คือ การพัฒนาด้วยรูปแบบวิธีการออนไลน์ และการไปอบรมจริง อีกเป็นระยะเวลา ๕ วัน และมีโครงการที่สอดคล้องอีก ๑ โครงการ

๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีโครงการ จำนวน ๑ โครงการ ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์นี้ คือ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริต

๔) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีโครงการ จำนวน ๘ โครงการ/แผนงาน ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์นี้ ที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ทั้ง ๓ สถาบัน คือ สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ประเด็นของการพัฒนาองค์กร ประเด็นเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสา เราทำดีด้วยหัวใจ และประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

รายละเอียดจำนวนโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ/แผนงานที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑	พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM & HRD)	๒	
๒	ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตถัดไป Next Normal (HR Digitization)	๑	
๓	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR Integrity & Transparency)	๑	
๔	พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	๘	

ตารางที่ ๗: จำนวนโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

สำหรับข้อมูลโครงการ มีรายละเอียดตามข้อ ๘ แผนงานโครงการ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๗ (ตามบทที่ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)

๘. แผนงานโครงการ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๗ (ตามงบที่ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)						
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	-	ไตรมาสที่ ๒	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือระหว่างกระทรวง	๒. ระดับความสำเร็จของการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๒. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๒. การพัฒนาตนเองในระบบออนไลน์ของบุคลากรในสังกัด ศธจ.อุทัยธานี	-	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	กลุ่มบริหารงานบุคคล
				-		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next Normal (HR digitalization)						
๑. บุคลากร ศธจ.อุทัยธานี ทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)	๑. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. การส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	ไตรมาสที่ ๒ - ๓	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. บุคลากร ศธจ.อุทัยธานี ทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการสอดคล้อง เป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู Smart government	๒.โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	๒๕,๔๐๐	ไตรมาสที่ ๓ - ๔	กลุ่มบริหารงานบุคคล
				๒๕,๔๐๐		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)						
๑. บุคลากรของ ศธจ.อุทัยธานี ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบในส่วนราชการ	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๔. สร้างพลัง และเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริต	๑๒,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๑ - ๒	กลุ่มบริหารงานบุคคล
๒. หน่วยงานมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและจริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป. ศธ.ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ A+			๑๒,๐๐๐		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)						
๑. บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. โครงการเข้าแถวเคารพธงชาติ เพื่อแสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ๓. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการรับรู้และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ๔. โครงการประชุมประจำเดือนของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	- ๑๒๐,๐๐๐ - -	ไตรมาสที่ ๒ – ๓ ไตรมาสที่ ๔ ไตรมาสที่ ๒ ไตรมาสที่ ๑ - ๔	กลุ่ม อำนวยการ กลุ่ม อำนวยการ กลุ่ม อำนวยการ กลุ่ม อำนวยการ
๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับหน่วยงาน ๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและจริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป. ศธ.ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ A+					

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
			๕. โครงการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน ๖. โครงการจัดทำบทความเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ๗. โครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ ๘. โครงการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการของบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	- - - -	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ ไตรมาสที่ ๑ - ๔	กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มลูกเสือยุวกาชาด และกิจการนักเรียน กลุ่มพัฒนาการศึกษา
				๑๒๐,๐๐๐		

ตารางที่ ๘: แผนงานโครงการ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๖

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สู่การปฏิบัติ

๑. การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้วางกรอบทิศทางกว้าง ๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งในขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เป็นกลไกสำคัญให้สามารถบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติของตนเอง อีกทั้ง จะต้องมีการระดมสรรพกำลัง แสวงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเขปดังนี้

๑.๑ ให้งานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์กลางในระดับหน่วยงาน ตามบทบาท ภารกิจ ความพร้อม และความต้องการของตนเอง โดยยึดกรอบทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยหน่วยงานสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์กลางเชิงลึกให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของหน่วยงาน และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของแผน โครงการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ซึ่งจะรวบรวมเป็นแผนพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ ต่อไป

๑.๒ จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

๑.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือเวียน หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

๑.๔ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน โครงการในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

๑.๕ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนงาน โครงการ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของส่วนราชการ

๑.๖ กำหนดขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมให้ชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ

๒. เครื่องมือ วิธีการ หรือกลไกการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ โมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีรายละเอียด ดังนี้

◆ ๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการลงมือทำได้ ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

◆ ๒๐% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้ง ก็สามารถใช้การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง ๑๐% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ

◆ ๑๐% เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้เพียง ๑๐% เท่านั้น

๒.๒ วิธีการพัฒนา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุน เพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๒.๒.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานดำเนินการฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill -Based) ให้พนักงานเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กร ให้มากที่สุดการฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

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

๓) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่ง ที่นำมาใช้พัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้พนักงาน ปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและพนักงาน โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็ก หรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบการจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่นั่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของพนักงานเอง หรือจะเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้พนักงานติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิคดังกล่าวนี้ มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้พนักงานทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) ได้อีกด้วย

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การมอบหมายงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ ๑) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงาน ของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้น ด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิด วิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น ๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ

เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการ บริหารงาน ที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการ แก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงาน ในระดับแนวนอน หรือแนวนาบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงาน ออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนา ความสามารถ ของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ทำทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการ ที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่ม เป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกัน จัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงาน ที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการ ไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาชัดเจนในการบริหารโครงการ ที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่ เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุด แข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับ พนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งในช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับ บริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็น การดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็น ประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการ พัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิด ที่ได้รับการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงาน ยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้ พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้ โดยการใช้อุปกรณ์ระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนรู้แบบ E-Learning หรือการเรียนรู้ ทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้อง เรียนผ่านระบบ คอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน มุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วม ประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ ที่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพ แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๙.๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก

๙.๒ การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กร สมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนา ผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพที่ให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑๐.๑) การทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก อาทิ กิจกรรม ๕ ส เป็นต้น

๑๐.๒) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงาน หรือกิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

๒.๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วยตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพของ สป. ขึ้น เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และแก้ไขปัญหากรณีในส่วนราชการได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาศักยภาพลดลง ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดรายบุคคล มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลเพื่อเป็นการบูรณาการการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคน ทุกระดับผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถพัฒนาศักยภาพได้ตอบสนองตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เฉพาะหน้าได้ด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัด รายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความตกลงร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับแต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคล ได้แก่

๑.๑) ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อน เสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

๑.๒) กำหนดให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละรายวิชา ๒ – ๓ รายวิชา ต่อปี ต่อคน (อย่างน้อย ๑ รายวิชาต่อรอบการประเมิน) หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อปี ต่อคน

๒) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑) เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น หลังจากที่ได้รับอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. กำลังอยู่ในระหว่างการจัดทำระบบเพื่อจัดเก็บประวัติการฝึกอบรม ซึ่งหากระบบของสำนักงาน ก.พ. เสร็จสิ้นแล้ว ข้อมูลการฝึกอบรมออนไลน์รายบุคคลของผู้เข้าไปเรียนรู้และพัฒนาฯ จะถูกจัดเก็บเป็นข้อมูลรายบุคคลในทะเบียนประวัติการฝึกอบรมของระบบ SEIS เพื่อเป็นข้อมูลการฝึกอบรมของข้าราชการต่อไป ซึ่งขณะนี้ได้นำมาใช้กับข้าราชการบรรจุใหม่แล้ว

๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๓.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้การสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึง พนักงานราชการ ลูกจ้าง พร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบ/เข้าใจยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี และร่วมกันผลักดันการดำเนินการกำกับกับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

๓.๓ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจ และพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง

๓.๔ การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๓.๕ การบูรณาการแผนงาน โครงการ ที่มีลักษณะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และดำเนินการพัฒนาร่วมกัน

๓.๖ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานอื่นที่ได้รับมอบหมายและได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ต้องปฏิบัติงานและบูรณาการงานร่วมกัน

๔. การติดตามรายงานผล

เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ จึงกำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป ทั้งนี้ อาจมีการประชุมคณะทำงานฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ลำดับที่

รายการ

- ๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐
- ๒ พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๓ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๔ พระราชบัญญัติการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๕ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๖ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๗ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๘ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๙ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
- ๑๐ มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้จำแนกแผนเป็น ๓ ระดับ
- ๑๑ มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดเจ้าภาพรับผิดชอบในการขับเคลื่อน แผนบทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐
- ๑๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(๑๑) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และ (๑๒) ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ๑๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- ๑๕ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการ ประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ
- ๑๖ แผนปฏิรูปการประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๑๗ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๑๘ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๑๙ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
- ๒๐ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒
- ๒๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงาน ก.พ.
- ๒๒ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) กระทรวงศึกษาธิการ
- ๒๓ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒๔ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒๕ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บรรณานุกรม

- เจริญ ภูวิจิตร. (ม.ป.ป.). ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน (Educational Leadership in VUCA World). สืบค้น ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗, จาก <https://www.nidtep.go.th/๒๐๑๗/publish/doc/๒๐๒๒๐๙๐๖-๑.pdf>
- _____. (ม.ป.ป.). สร้าง Growth Mindset พัฒนาคุณภาพตนเอง .สืบค้น ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗, จาก <https://www.nidtep.go.th/๒๐๑๗/publish/doc/๒๐๒๒๐๑๒๐๙-๑.pdf>
- ปอวยขวัญ เขมา. (๒๕๖๕). การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพิชัยด้วยชุดกิจกรรมตามแนวคิด Outward Mindset สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.สืบค้น ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗, จาก <http://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/๑๒๓๔๕๖๗๘๙/๕๖๗๖/๑/๖๔๐๗๑๒๓๔.pdf>
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (๒๕๖๒). การเรียนรู้ในโลก VUCA สู่ Social Quotient. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. สืบค้น ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗, จาก https://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/VUCA_๑๕๗๓๑๑๗๑๖๔.pdf
- Bowin, R. B., & Harvey, D. (๒๐๐๑). Human resource management: A experiential approach (๒nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dweck, C. (๒๐๑๖). What having a “growth mindset” actually means. Boston: Harvard Business Review.
- Harvard Business Publishing. (๒๐๒๒). Four Steps to Embracing Digital Intelligence. Boston: Harvard Business Publishing. Retrieved ๑๕ January ๒๐๒๔, from http://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/๒๐๒๑/๐๑/CRE๑๕๒๕_CL_Ebook_DigitalIntelligence_FNL.pdf
- Neeley T. & Leonardi P. (๒๐๒๒). Developing a Digital Mindset: How to lead your organization into the age of data, algorithms, and AI. Boston: Harvard Business Publishing. Retrieved ๒๒ January ๒๐๒๔, from https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/Developing%20a%20Digital%20Mindset_๘๑๗๖๑๕d-e๒๘d-๔๘๓e-๘d๑e-ce๐๐๑๕๙cobb.pdf
- Robert P. French II. (๒๐๑๙). Global Mindset: Cultivating Knowledge in Multinational Organizations. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing. Retrieved ๑๕ January ๒๐๒๓, from <https://cambridgescholars.com/resources/pdfs/๙๗๘-๑-๕๒๗๕-๑๘๒๕-๔-sample.pdf>
- Romero, c. (๒๐๑๕). What We Know About Growth Mindset from Scientific Research. Retrieved ๑๔ January ๒๐๒๓, from <https://studentexperiencenetwork.org/wp-content/uploads/๒๐๑๕/๐๙/What-We-Know-About-Growth-Mindset.pdf>

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. นางสาวไหม นันทศรี
๒. นางปัญญดา ขาววงศ์ศรี

ศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี
รองศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

คณะทำงาน

๑. นางอนุสรณ์ อัยสิงห์
๒. นางสาวณัฐภัสร์ ท่าแจ้ง
๓. นางสาวนฤมล สีนพุล
๔. นางสาวณัฐวันน์ เกษตรการณ
๕. นางสาววริยา ตาเตียว
๖. นางสาวณัฐริมา ชูอินทร์
๗. นางสาวจำเริญ นกเอี้ยง
๘. นางนรรัฐภรณ์ รักษาทรัพย์
๙. นางจิณาภา โพธิวิจิตร
๑๐. นางสาวณัฐชา สังข์ทอง
๑๑. นายธราธร ชูศรี
๑๒. นายปรัชญา ภักดีสุภผล
๑๓. นางสาวมนัชา ว่องวิทย์การ
๑๔. นางสาวประไพพรรณ ชำนาญชัด
๑๕. นางสาวจามจุรี ฉลาดแย้ม
๑๖. นางสาวสุวิภา สดุดี
๑๗. นางฉัฐนันท์ แดงศรี
๑๘. นางสาวระพีพรรณ จวงถาวร
๑๙. นายเกรียงไกร เกิดคำ
๒๐. นายพีระพงษ์ พรหมวัลย์
๒๑. นายอรรถพร สุขใส

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ
นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ
นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ
นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ
นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ

คณะผู้จัดทำ

๑. นายชัยพร อ่อนหวาน
๒. นางสาวจุฑามาศ พงษ์เพ็ง
๓. นางสาวปาริฉัตร จันทน์เนตร
๔. นางสาวธัชสินี เขาวนรงค์

นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ

ผู้เรียบเรียงข้อมูล/จัดทำต้นฉบับ

นายชัยพร อ่อนหวาน

นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ

แบบสอบถามความจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร

ด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี จะดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยจะดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและนำไปประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 .

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฯ โปรดใส่เครื่องหมายหน้าหัวข้อความรู้ที่ท่านเห็นว่ามี ความจำเป็นในการพัฒนา และโปรดระบุหัวข้อวิชาตามความต้องการของท่านนอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถามฯ ในหัวข้อ ความรู้ที่ต้องการพัฒนา

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

ข้อมูลส่วนบุคคล

1 ชื่อ - สกุล *

2 สถานะ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

☐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(1)

☐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)

☐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้านการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

☐ พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน

3 ตำแหน่ง *

4 ระดับ *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ☐ ปฏิบัติการ
- ☐ ข้าราชการ
- ☐ ข้าราชการพิเศษ
- ☐ อำนวยการต้น
- ☐ อำนวยการสูง
- ☐ อื่นๆ: _____

5 สังกัด *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ กลุ่มบริหารงานบุคคล
- ☐ กลุ่มอำนวยการ
- ☐ กลุ่มพัฒนาการศึกษา
- ☐ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- ☐ กลุ่มนโยบายและแผน
- ☐ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- ☐ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน

6 เพศ *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

7 อายุ (มากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี) *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ 18 - 25
- ☐ 26 - 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ 46 - 55
- ☐ มากกว่า 55

ความต้องการในการฝึกอบรม

8 ต้องการรับการพัฒนาศักยภาพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ☐ อบรม
- ☐ ศึกษาดูงาน
- ☐ อบรมออนไลน์
- ☐ อื่นๆ: _____

9 หัวข้อความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ☐ ระเบียบงานสารบรรณ
- ☐ การจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายเกี่ยวกับงบประมาณ
- ☐ ระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุ
- ☐ การเขียนโครงการและการรายงานโครงการ
- ☐ ทักษะด้านดิจิทัล
- ☐ คุณธรรมจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี
- ☐ อื่นๆ: _____

10 หัวข้อความรู้ในการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น
- ☐ การดูแลรักษาและซ่อมคอมพิวเตอร์
- ☐ การใช้โปรแกรม Microsoft Word
- ☐ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel
- ☐ การใช้โปรแกรม Microsoft Power Point
- ☐ การใช้โปรแกรม Microsoft Office Access
- ☐ การใช้โปรแกรม Canva
- ☐ การใช้โปรแกรม Photoshop
- ☐ อื่นๆ: _____

11 หัวข้อความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ☐ วินัยและจรรยาบรรณข้าราชการ
- ☐ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ
- ☐ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ☐ การเสริมสร้างการดำเนินการทางวินัย
- ☐ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ
- ☐ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
- ☐ อื่นๆ: _____

12 ทักษะทางด้านภาษาโปรตระกูล *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งช่อง)

- ☐ ภาษาอังกฤษ
- ☐ ภาษาจีน
- ☐ อื่นๆ: _____



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี
ที่ ๓๓ /๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติโอนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เรียบร้อยแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรที่คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|--|----------------------|
| ๑. นางสาวไหม นันทศรี | ศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. นางบุญญา ขาวศรี | รองศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓. นางอนุสรณ์ อัยสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล | คณะทำงาน |
| ๔. นางสาวณัฐภัทร์ ท่าแจ้ง | ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน | คณะทำงาน |
| ๕. นางสาวนฤมล สิมพูล | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน | คณะทำงาน |
| ๖. นางสาวณัฐวันน์ เกษตรการณ | ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๗. นางสาววริยา ตาเตียว | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๘. นางสาวณัฐริมา ชูอินทร์ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๙. นางสาวจำเริญ นกเอี้ยง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางนริศรณันท์ รักษาทรัพย์ | นิติกรชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางจินณา โพธิ์จิตร | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๑๒. นางสาวณัฐชา สังข์ทอง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๓. นายธรรธร ชูศรี | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๔. นายปรัชญา ภักดีสุผล | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๕. นางสาวนันทยา ว่องวิทย์การ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๖. นางสาวประไพพรรณ ชำนาญชัด | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๗. นางสาวจามจุรี ฉลาดแย้ม | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑๘. นางสาวสุวิทย์ สดุดี | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๙. นางฉัฐนันท์ แดงศรี | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒๐. นางสาวระพีพรรณ จวงถาวร | นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒๑. นายเกรียงไกร เกิดคำ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒๒. นายพีระพงษ์ พรหมวัลย์ | นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒๓. นายอรรถพร สุขใส | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒๔. นายชัยพร อ่อนหวาน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงานและเลขานุการ |

๒๔. นางสาวจุฑามาศ...

๒๕. นางสาวจุฑามาศ พงษ์เพ็ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
 ๒๖. นางสาวปาริฉัตร จันทน์เนตร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
 ๒๗. นางสาวธัชสินี เชาวนรงค์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
 โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ยุทธศาสตร์
 การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๒. รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลแผนงาน/โครงการ งบประมาณ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
 บุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี (ตามงบประมาณ
 ที่ได้รับจัดสรร) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓. จัดทำรายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๔. กำหนดรูปแบบ วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ
 จังหวัดอุทัยธานี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
๕. วิเคราะห์ วางแผน การขอตั้งงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนา
 บุคลากรบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๖. ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
 อุทัยธานี ประจำปี
๗. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี
 ประจำปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗



(นางสายไหม นันทศรี)
 ศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี โทร. ๐๖๑-๘๐๖-๕๑๕๑

ที่ ศธ.๐๒๑๓๑/..... วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติโอนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เรียบร้อยแล้ว

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เสนอที่ประชุมบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ และที่ประชุมฯ ได้เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๒. อนุญาตให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าว ทางช่องทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายชัยพร อ่อนหวาน)

นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

- ☐ ทราบ.....
- ☐ ลงชื่อ.....
- ☒ อนุมัติ.....
- ☒ อนุญาต.....
- ☐ มอบ.....
- ☐ ลงนามแล้ว.....
- ☐ ดำเนินการตามเสนอ.....

นางสาวใหม่ นันทศรี
ศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี