



แผนปฏิบัติการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรภายในส่วนราชการมีทักษะสมรรถนะความสามารถ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน ลดเวลา เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตที่แข็งแกร่ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรจึงมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงามีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงามีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาและยังหมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองนำไปสู่การเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาที่มีสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนตามพันธกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาได้

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ข้อมูลทั่วไป	
๑.๒.๑ ประวัติความเป็นมา	๒
๑.๒.๒ วิสัยทัศน์	๒
๑.๒.๓ พันธกิจ	๒
๑.๒.๔ ค่านิยมองค์กร	๒
๑.๒.๕ เป้าประสงค์รวม	๓
๑.๒.๖ หน้าที่และอำนาจ	๓
๑.๒.๗ โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	๕
๑.๒.๘ ข้อมูลบุคลากร	๕
๑.๒.๙ ประเด็นยุทธศาสตร์	๖
๑.๒.๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์	๗
๑.๒.๑๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์	๙
๑.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
๑.๓.๑ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	๑๑
๑.๓.๒ นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑๒
๑.๓.๓ นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๓
๑.๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๑๓
๑.๓.๕ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๑๓
๑.๓.๖ นโยบายการสร้างขวัญกำลังใจ	๑๔
๑.๓.๗ นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	๑๔
๑.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร	๑๖
๑.๕ แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๗
๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๗
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	
๒.๑ แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)	๑๘
๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (หลัก) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๑๘
๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑๙
๒.๒ แผนระดับที่ ๒	๒๐
๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)	๑๙
๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๓

๒.๓ แผนระดับที่ ๓	๒๔
๒.๓.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๒๔
๒.๓.๒ สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ สำนักงาน	๒๔
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนบริหารและพัฒนาศักยภาพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๓.๑ เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพ ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๓๓
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
๓.๒ วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาศักยภาพ	๓๓
๓.๓ พันธกิจ : ด้านการพัฒนาศักยภาพ	๓๓
๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาศักยภาพ	๓๓
๓.๕ สรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๓๖
๓.๖ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	๓๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๓.๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาศักยภาพ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	๓๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	
๔.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	๔๕
๔.๒ กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	๔๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยให้สาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า ในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแนวคิดให้ การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิคุ้มกัน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นและคล่องตัว”

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตาม วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ “**บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ อย่างเป็นเอกภาพ เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่**” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายดังกล่าวขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑.๒ ข้อมูลทั่วไป

๑.๒.๑ ประวัติความเป็นมา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เกิดขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติดี ๑๙/๒๕๖๐ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค กำหนดสถานที่จัดตั้งของสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดสถานที่ตั้งของสำนักงานศึกษาธิการภาค เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ทำให้มีหน่วยงานเพิ่มขึ้นภายในสำนักงานปลัดกระทรวง ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘ ภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ๗๗ จังหวัด คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติดี ๑๙/๒๕๖๐ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

๑.๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision) “องค์กรหลักในการบูรณาการจัดการศึกษา ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ และมีความสุข”

๑.๒.๓ พันธกิจ (Mission)

๑.๒.๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

๑.๒.๓.๓ พัฒนาการศึกษให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สุข และทักษะสำหรับโลกยุคใหม่

๑.๒.๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๑.๒.๔ ค่านิยมองค์กร

“SMART”

S = Service Mind ใจบริการ

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและความซื่อสัตย์

A = Accountability ความรับผิดชอบ

R = Relationship ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

๑.๒.๕ เป้าประสงค์รวม

๑.๒.๕.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาเป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพในการบูรณาการจัดการศึกษาของจังหวัด

๑.๒.๕.๒ ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

๑.๒.๕.๓ ผู้เรียนได้รับการศึกษา และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความเป็นไทย และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๑.๒.๕.๔ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๑.๒.๖ หน้าที่และอำนาจ

พระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความใน (๖) ของข้อ ๑๑ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "(๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ."

ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของศึกษาธิการภาคตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีดังนี้

๑.๒.๖.๑ รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการเชิงยุทธศาสตร์และคณะอนุกรรมการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงานรวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ.มอบหมาย

๑.๒.๖.๒ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการ

๑.๒.๖.๓ สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๒.๖.๔ จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๑.๒.๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

๑.๒.๖.๖ ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ.

๑.๒.๖.๗ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศและแนะแนวการศึกษา ทุกระดับและทุกประเภทรวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๑.๒.๖.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงินและการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๒.๖.๙ ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬาเพื่อการศึกษา

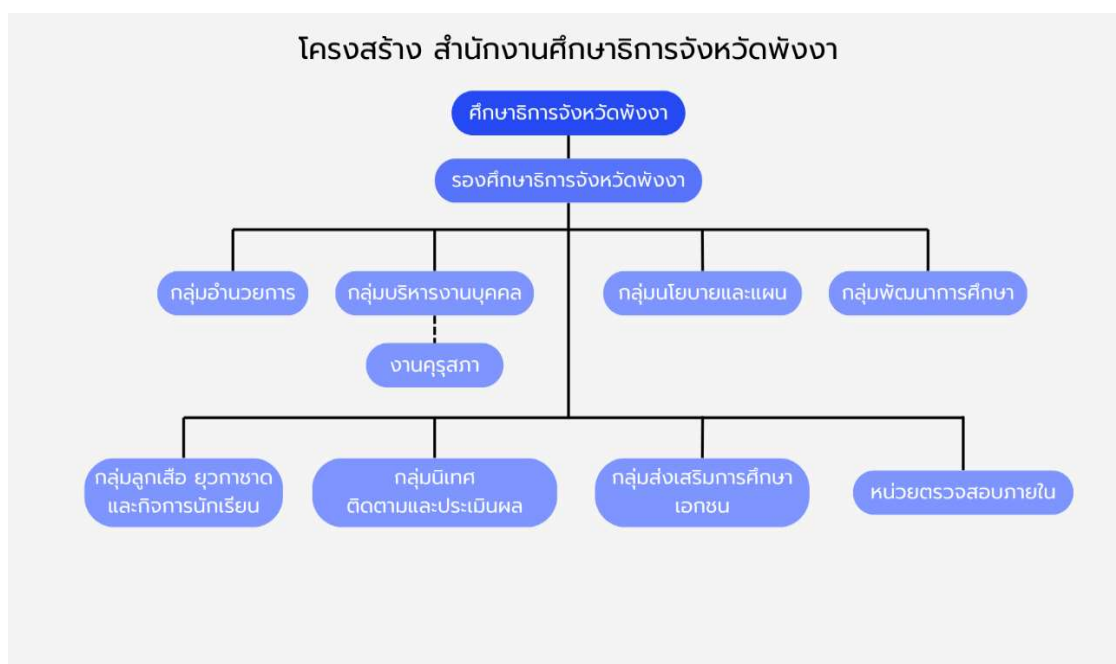
๑.๒.๖.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑.๒.๖.๑๑ ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แก้ไขการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้แบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ออกเป็น ๘ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ
๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล
๓. กลุ่มนโยบายและแผน
๔. กลุ่มพัฒนาการศึกษา
๕. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
๖. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
๗. กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

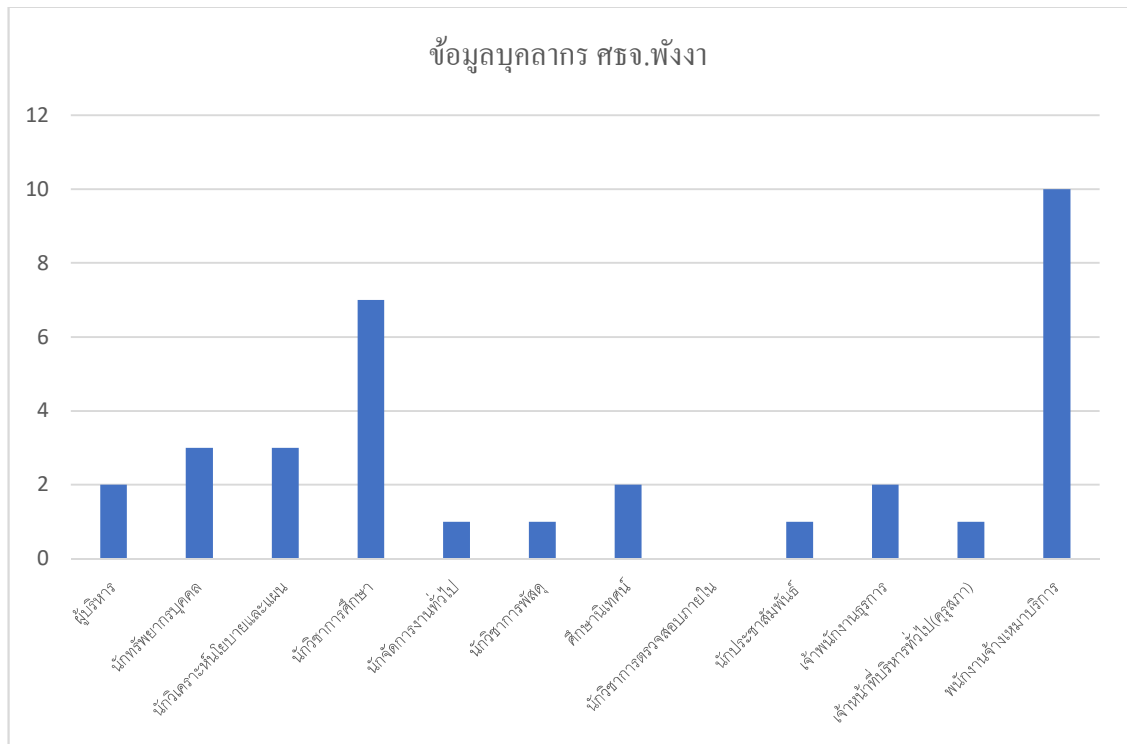
๑.๒.๗ โครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา



๑.๒.๘ ข้อมูลบุคลากร

ตำแหน่งตามสายงาน	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	๒
นักทรัพยากรบุคคล	๓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓
นักวิชาการศึกษา	๗
นักจัดการงานทั่วไป	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑
ศึกษานิเทศน์	๒
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-
นักประชาสัมพันธ์	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๒
เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป (ธุรการ)	๑
พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑๐
รวม	๓๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



๑.๒.๙ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑.๒.๙.๑ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศ
- ๑.๒.๙.๒ พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ๑.๒.๙.๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
- ๑.๒.๙.๔ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
- ๑.๒.๙.๕ ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒.๙.๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๑.๒.๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่	๑. ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องของผู้เรียนเพื่อธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
	๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และน้อมนำสู่การปฏิบัติ
	๓. ส่งเสริมและพัฒนากลไกการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และภัยคุกคามรูปแบบใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ผู้เรียน มีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะอาชีพ ที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริง	๑. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะจำเป็น เพื่อการพัฒนาอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ และสามารถใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริง
	๒. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการวิจัย นวัตกรรมเทคโนโลยี องค์ความรู้ และสิ่งประดิษฐ์ เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสุข มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ๒. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและสมรรถนะที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	๑. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่เหมาะสม ให้ครอบคลุมหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
	๒. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญาผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย
	๓. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัยของผู้เรียน
	๔. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย	สร้างและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึง การศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และ ความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงกันในทุกระดับ
	๒. พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัด การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ
	๓. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
	๔. สร้างและส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส และการมีส่วน ร่วมของเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ
	๕. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารราชการ

๑.๒.๑๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัดรายยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย เป้าประสงค์ : ๑. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่	
๑. ร้อยละของหน่วยงาน/สถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาจัดกิจกรรมส่งเสริมความรักและการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/โรงเรียนเอกชน)	ร้อยละ ๑๐๐
๒. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการสร้างภูมิคุ้มกันจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (ยาเสพติด ภัยไซเบอร์ ภัยพิบัติธรรมชาติ,โรคอุบัติใหม่ ฯลฯ (โรงเรียนเอกชน)	ร้อยละ ๘๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เป้าประสงค์ : ผู้เรียน มีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะอาชีพ ที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริง	
๓. จำนวนนวัตกรรม หรือ Soft power ในมิติของการศึกษา ที่นำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดทางการศึกษา	๑ เรื่อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป้าประสงค์ : ๑. ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสุข มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ๒. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และสมรรถนะที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	
๔. ร้อยละของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ระดับดีขึ้นไป	
๕. ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระดับดีขึ้นไป (โรงเรียนเอกชน)	ร้อยละ ๙๐
๖. สัดส่วนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของคะแนนเต็มใน ๔ วิชาหลักต่อจำนวนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ที่เข้ารับการทดสอบ (โรงเรียนเอกชน) ได้แก่ (๑) ภาษาไทย (๒) ภาษาอังกฤษ (๓) คณิตศาสตร์ (๔) วิทยาศาสตร์	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๓๐ ร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๔๕

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัดรายยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘
๗. สัดส่วนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น พื้นฐานร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของคะแนนเต็มใน ๔ วิชาหลักต่อจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๓ ที่เข้ารับการทดสอบ (โรงเรียนเอกชน) ได้แก่ (๑) ภาษาไทย (๒) ภาษาอังกฤษ (๓) คณิตศาสตร์ (๔) วิทยาศาสตร์	ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๘ ร้อยละ ๘ ร้อยละ ๘
๘. ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา เป้าประสงค์ : ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย	
๙. ร้อยละของนักเรียนที่เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการทาง การศึกษาและการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมตามความต้องการ จำเป็น (โรงเรียนเอกชน)	ร้อยละ ๑๐๐
๑๐. ร้อยละของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดพังงา ที่เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่รัฐสนับสนุน	ร้อยละ ๑๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการศึกษาที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์ : หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	
๑๑. ร้อยละของหน่วยงาน/สถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความ ตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/โรงเรียนเอกชน)	ร้อยละ ๙๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ : ๑. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ๒. บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๒. ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและความโปร่งใสอยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ (Open Data Integrity and Transparency Assessment OIT) (กลุ่มบุคคล)	๘๕ คะแนน
๑๓. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	ระดับมาตรฐาน ขั้นสูง
๑๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในระดับจังหวัด	๑ ฐานข้อมูล

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัดรายยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๘
๑๔. ร้อยละความสำเร็จในการนิเทศการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัด	ร้อยละ ๑๐๐
๑๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	ร้อยละ ๘๕
๑๖. ร้อยละของโรงเรียนเอกชนประเภทประเภทสามัญที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก อยู่ในระดับคุณภาพดีขึ้นไป	ร้อยละ ๙๐

๑.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา สามารถเพิ่มคุณค่าในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงามีกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดทิศทาง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย สร้างระบบกลไก วิธีการ เพื่อจูงใจให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถบรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๓.๑ นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดระบบงาน อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑.๓.๑.๑ บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๑.๓.๑.๒ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับต้น

๑.๓.๑.๓ เพิ่มอัตรากำลังโดยการสรรหาลูกจ้างในลักษณะจ้างเหมาบริการเพื่อช่วยปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีข้าราชการปฏิบัติงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

๑.๓.๑.๔ สรรหาลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๓.๑.๕ สํารวจข้อมูลอัตรากําลังที่ว่างและขาดแคลนของหน่วยงาน เสนอสํานักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการเพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากําลัง

๑.๓.๒ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สํานักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีความสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่รองรับ ภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้า ในสายงาน โดยให้บุคลากรคน ทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของ หน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๓.๒.๑ ดําเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสํานักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๑.๓.๒.๒ จัดทําแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่และภารกิจของสํานักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๑.๓.๒.๓ จัดทําโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกําลังใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรความสามารถ

๑.๓.๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสํานักงาน ก.พ. และ จากหน่วยงานอื่น ๆ

๑.๓.๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสํานักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่น ๆ

๑.๓.๒.๖ สนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ทั้งในรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต่างหน่วยงาน ลักษณะงาน สายงาน และพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๑.๓.๒.๗ สนับสนุนให้มีการสอนแนะงาน (Coaching) ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถ เฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็น ไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและผู้ได้รับการ สอนงาน

๑.๓.๒.๘ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม ตามค่านิยม องค์กร SMART “สํานักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เป็นองค์กรใจบริการ มีศีลธรรมและความซื่อสัตย์ มีความ รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำงานเป็นทีม” และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่าง ต่อเนื่องให้มีศักยภาพพร้อมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓.๓ นโยบายด้านภาระงาน

๑.๓.๓.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่รอบการประเมิน หรือมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑.๓.๓.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน

๑.๓.๓.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยมีการประชุมบุคลากรภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำทุกเดือน เพื่อเป็นารายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอทบทวนงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับปรุง และเสนอแนะ

๑.๓.๓.๔ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการ บริหารงาน การบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่ว ๆ ไป ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้

๑.๓.๔ นโยบายด้านการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม

๑.๓.๔.๑ มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเป็นการรายงานผลการติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เป็นประจำ

๑.๓.๔.๒ สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน

๑.๓.๔.๓ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพและ

๑.๓.๔.๕ สร้างวัฒนธรรมแห่งการช่วยกัน ทุกภารกิจต้องมีเจ้าภาพ ทำงานเป็นทีม มุ่งสู่ Outcome พัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กร ประสิทธิภาพ มากกว่า Output

๑.๓.๕ นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑.๓.๕.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๑.๓.๕.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต

๑.๓.๕.๓ สร้างทัศนคติที่ดีงามในการสืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามขององค์กร

๑.๓.๕.๔ การบริหารองค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาค

๑.๓.๕.๕ สร้างความสามัคคี พัฒนาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๓.๕.๖ ส่งเสริมมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการให้ และรับของขวัญในโอกาสต่าง ๆ (No Gift Policy)

๑.๓.๖ นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๑.๓.๖.๑ ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๑.๓.๖.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทราบเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ว๑๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ว๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และตรวจสอบคุณสมบัติศึกษานิเทศก์ด้วยความละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๑๑๑๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (พนักงานจ้างปฏิบัติงาน) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหน่วยงานต้นสังกัด ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๑๙๔๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ โดยให้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างปฏิบัติงานทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓.๗ นโยบายการการสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร เหมาะสมและสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดังนี้

๑.๓.๗.๑ สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข สร้างสภาพแวดล้อมระบบ วิธีการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มศักยภาพ

๑.๓.๗.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓.๗.๓ จัดกิจกรรมยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๑.๓.๗.๔ กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณ ให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม โดยประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓.๗.๕ การประเมินและให้ความเห็นในการพิจารณาบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๑.๓.๗.๖ กำหนดให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตนต่อหน้าที่ราชการตามจรรยาบรรณ และวินัยของข้าราชการเป็นไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๙ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่

บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑.๓.๗.๗ พัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานด้วยรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน

๑.๓.๗.๘ สนับสนุนให้หน่วยงานจัดโครงการ และกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาจึงได้ตระหนัก และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรตามสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑.๔.๑ การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรจากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุนรวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันและอนาคต ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งได้

๑.๔.๒ การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ การพัฒนา ในเชิงพื้นที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของส่วนราชการเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๓ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๑.๔.๔ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร อนึ่ง กรณีที่หน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีขอให้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๔.๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑.๔.๕.๑ กรณีดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๑.๔.๕.๒ กรณีการพัฒนารายบุคคล ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๑ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๑.๔.๕.๓ กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักศึกษาธิการจังหวัดพังงา เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๑.๕ แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

๑.๕.๑ สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร โดยให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตัวเองรายบุคคล (ID PLAN)

๑.๕.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม/หน่วย

๑.๕.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้กับผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ

๑.๕.๔ เสนอขออนุมัติโครงการต่อหน่วยงาน

๑.๕.๕ ประชาสัมพันธ์และจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม

๑.๕.๖ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานรับทราบ

๑.๕.๗ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาและฝึกอบรม

๑.๕.๘ ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต รวมถึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

๒.๑ แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ : (หลัก) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑.๑ เป้าหมาย :

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

๒.๑.๑.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์

ก. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๑. ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย
๒. ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น
๓. ช่วงวัยแรงงาน
๔. ช่วงวัยผู้สูงอายุ

ข. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๑. การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับ

ศตวรรษที่ ๒๑

๒. การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท

๔. การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕. การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ

และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

๖. การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๗. การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

ค. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๑. การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมรวมทั้งสื่อ

๒. การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบ

สนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ

๓. การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถใน

ต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

ง. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑. การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวยุ และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๒.๓ การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ :

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้นจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น เมื่อบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว จะส่งผลให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา บรรลุเป้าหมายไปด้วย อันจะก่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๑.๒.๑ เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๑.๒.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๒) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๓) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒.๑.๒.๓ การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ :

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นแผนที่กำหนดวิธีการเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายตามช่วงเวลาที่กำหนดส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน

ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด(Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้ง มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้

๒.๒ แผนระดับที่ ๒

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ให้มีความสอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้ง กำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็น กรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่องสังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศ ในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและ ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน (๗) โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประเด็น ๑๑ ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็น ประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่าง ยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยปัจจุบัน โครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย และจะเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ ในช่วงปี ๒๕๖๕ ซึ่งทำให้ประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้ อัตราการเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทย ในปี ๒๕๖๑ อยู่ที่ ๑.๕๘ ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน นอกจากนี้ กลุ่มวัยต่าง ๆ ยังคงมีปัญหาและความท้าทายในแต่ละกลุ่ม อาทิ โภชนาการในกลุ่มเด็กปฐมวัย ความสามารถทางเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม วัยรุ่น ผลผลิตภาพแรงงานต่ำในกลุ่มวัยแรงงาน และปัญหาสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น

เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคมพัฒนาและ ยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในโลก อนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดี มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรัก การเรียนรู้และการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนักพัฒนาเทคโนโลยี ระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” แผนแม่บท ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ได้กำหนดแผนย่อยไว้ ๕ แผนย่อย เพื่อพัฒนาและยกระดับ ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ดังนี้

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการ พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตั้งแต่ ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย โดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่ พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ พร้อมทั้งส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้โรงพยาบาลทุกระดับ ดำเนินงานตาม มาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการ สุขภาพ ส่งเสริมและสนับสนุน การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก การกระตุ้น พัฒนาการสมอง และการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยทุกด้าน

การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ ทักษะด้านดิจิทัลและ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ จัดให้มีการพัฒนา ทักษะในการวางแผนชีวิต และวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน จัดให้มีการเรียนรู้ทักษะอาชีพที่ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและ ทำงานภายใต้สังคมที่เป็นพหุ วัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกัน ระหว่างระบบสาธารณสุขกับ โรงเรียน หรือ สถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาวน์ ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่นรวมทั้งสร้างความอยากรู้อยากเห็นและ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพ ทักษะและ สมรรถนะของคน ในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของ ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความ เข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้ และยกระดับตนเอง สร้างวัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์ และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกัน ของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาระบบ การออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความ จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และส่งเสริมสนับสนุน ระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้ง จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับ ผู้สูงอายุ

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

๑. พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

๒. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้าง ของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ

๔. การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๒ เป้าหมาย ดังนี้

(ก) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส และความเป็นธรรมโดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม

(ข) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัย การศึกษาระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๕ พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม กลยุทธ์ที่ ๓ การเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

เป้าหมาย : ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ๒) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๓ แผนระดับที่ ๓

๒.๓.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

โดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้มีการประเมินสภาพแวดล้อมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ SWOT Analysis และจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล พบจุดอ่อน (Weakness) คือส่วนราชการขาดกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยนำเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและระบบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกลยุทธ์ประเภทเชิงแก้ไข (W+O) และกลยุทธ์เชิงรับ(W+T) ในมิติ ที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดตัวชี้วัด

๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการกำหนดด้านดิจิทัลตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี

๒. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง รวมทั้งยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์คุณภาพบนพื้นฐานการทำงานที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ในมิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน ในมิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒.๓.๒ สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำกฎหมายในแต่ละระดับ แนวทาง การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงได้นำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาใช้เป็นทิศทางการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คือ

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้าง ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัว ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กร อย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงาน ในยุคดิจิทัลและการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (HR work life balance)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)			
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือระหว่างกระทรวง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๒. จำนวนกระบวนการงานที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัวปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนา	๑. โครงการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ๗ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (แผนระยะยาว) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ ๒ : จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวง (แผนประจำปี) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ ๓ : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากรตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ ๔ : จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)ตามแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) รองรับหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ ๕ : จัดทำแผนการสนับสนุนให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ โดยร่วมกันเป็นเครือข่าย โครงการย่อยที่ ๖ : จัดทำแผนการพัฒนาผู้นำเป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ โครงการย่อยที่ ๗ : จัดทำแผนกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)			
			๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย จำนวน ๕ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : พัฒนาวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Description) ของแต่ละสายงานแต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ โครงการย่อยที่ ๒ : พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างของบุคลากรรายบุคคล โครงการย่อยที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรรายบุคคล โครงการย่อยที่ ๔ : พัฒนาระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โครงการย่อยที่ ๕ : การจัดทำระบบหมุนเวียนงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๓. โครงการจัดทำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)			
๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะ ชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทาง การพัฒนาตนเองให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากร ในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะทัศนคติ และกรอบ ความคิด และทักษะ (Mindset & Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับ การเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะ ตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบท ของส่วนราชการเพื่อสร้าง ความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับ บทบาทของระดับตำแหน่ง/ ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ Smart government ๔. ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาล ดิจิทัล	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับ การเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะ ตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบท ของส่วนราชการเพื่อสร้าง ความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับ บทบาทของระดับตำแหน่ง/ ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ Smart government	๑. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะที่จำเป็นในการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐรองรับการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถี ถัดไป ประกอบด้วย ๒ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset : ๔ ทักษะ) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset : ๖ ทักษะ) โครงการย่อยที่ ๒ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นในงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ๑๐ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ด้านการศึกษาของประเทศและ ต่างประเทศ โครงการย่อยที่ ๒ : เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายการศึกษาและกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ โครงการย่อยที่ ๓ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือและเทคนิค การกำหนดยุทธศาสตร์การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการ โครงการย่อยที่ ๔ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือและเทคนิค ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการย่อยที่ ๕ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิค ด้านระบบสารสนเทศ และดิจิทัล โครงการย่อยที่ ๖ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิค ด้านเกี่ยวกับการเงิน บัญชีงบประมาณและพัสดุ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะ ชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทาง การพัฒนาตนเองให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับ หน่วยงานและระดับองค์การ	๑. ร้อยละของบุคลากร ในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะทัศนคติ และกรอบ ความคิด และทักษะ (Mindset & Skillset) ใน การปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและ รองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ ๓. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC๓ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านเทคโนโลยี ๔. ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาล ดิจิทัล	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับ การเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะ ตาม สายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับ บริบทของส่วนราชการเพื่อสร้าง ความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับ บทบาทของระดับตำแหน่ง/ ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government	๑. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะที่จำเป็นในการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐรองรับการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถี ถัดไป ประกอบด้วย ๒ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset : ๔ ทักษะ) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset : ๖ ทักษะ) โครงการย่อยที่ ๒ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นในงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ๑๐ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ด้านการศึกษาของประเทศและ ต่างประเทศ โครงการย่อยที่ ๒ : เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายการศึกษาและกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ โครงการย่อยที่ ๓ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือและเทคนิค การกำหนดยุทธศาสตร์การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการ โครงการย่อยที่ ๔ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือและเทคนิค ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการย่อยที่ ๕ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิค ด้านระบบสารสนเทศ และดิจิทัล โครงการย่อยที่ ๖ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิค ด้านเกี่ยวกับการเงิน บัญชีงบประมาณและพัสดุ โครงการย่อยที่ ๗ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิค เกี่ยวกับงานธุรการ บริหารงานทั่วไป งานเลขานุการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
			โครงการย่อยที่ ๘ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิคเกี่ยวกับการตรวจราชการการพัฒนาระบบราชการ การตรวจสอบภายใน การแนะแนว การนิเทศการศึกษา ฯลฯ โครงการย่อยที่ ๙ : เสริมสร้าง ทักษะ สมรรถนะ ด้านภาษาต่างประเทศ โครงการย่อยที่ ๑๐ : การพัฒนาการบริหารการเงิน การคลัง และการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินสำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๓. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”) ๔. โครงการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน ๕. โครงการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ให้เป็นผู้นำ “ยุคใหม่” ๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่งและประเภทเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ Smart government ประกอบด้วย ๒ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับ การทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี (IC๓) โครงการย่อยที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน ๗. โครงการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการ จังหวัดและศึกษาธิการจังหวัด ๘. โครงการพัฒนาผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามกรอบ มาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกับหน่วยงานภายนอก ๙. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) ๑๐. โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลางกระทรวงศึกษาธิการ (นบก.ศธ.) ๑๑. โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น กระทรวงศึกษาธิการ (นบต.ศธ.)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
			๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ ๑๓. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ๑๔. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร ก.ค.ศ. ๑๕. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ๑๖. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ๑๗. โครงการสนับสนุนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)			
๑. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ๒. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ ๘๕	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจาก	๑. โครงการการปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องภายใต้มาตรฐานจริยธรรม (ประกอบด้วย ๔ กรอบความคิด ได้แก่ ๑) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ๒) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) ๓) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) ๔) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)) ๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ๕ โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ ๑ : การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการสู่ความเป็นมืออาชีพ โครงการย่อยที่ ๒ : เสริมสร้างการปฏิบัติงานการเชิงรุกและมีจิตบริการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โครงการย่อยที่ ๓ : เสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต การยืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
		พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕. สร้างพลังและเครือข่าย การป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	โครงการย่อยที่ ๔ : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โครงการย่อยที่ ๕ : ขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๓. โครงการปลูกฝังและขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรม ศธ. : กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ “คนดีศรีดีศรีแห่ง สป.” ๕. โครงการปลูกฝังความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : การฝึกอบรมขยายผล “การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับพระเกียรติคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์และสืบสานงานจิตอาสา”
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)			
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์กร ๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๓. โครงการสิทธิประโยชน์ของข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๔. โครงการส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ / กิจกรรม KM Days / มุมกาแฟ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / การขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพัน เป็นต้น)

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

**๓.๑ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

“บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

๓.๒ วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

๓.๓ พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาระบบกลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๓.๓.๒ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงาน ในยุคดิจิทัลและการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓.๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓.๓.๔ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๔.๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๓.๔.๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๓.๔.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๓.๔.๔ พัฒนาคูณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่าง ยั่งยืน (Smart HRM/HRD)	๑. มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อ การพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายขององค์การด้วย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากร คุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา และส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง หรือระหว่าง กระทรวง	๑. จัดทำแผนด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวง เพื่อ รองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้ รวดเร็วและทันกับ สถานการณ์ ๔. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพ ในหลากหลายระดับระหว่างกลุ่มงาน ภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากร ทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อน การปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)	๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่าง มีประสิทธิภาพ รองรับ ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับ การปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทาง การพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติ ราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับ หน่วยงานและระดับองค์กร	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และ กรอบความคิด และทักษะ (Mindset & Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะ ชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตาม สายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสม กับบทบาทของระดับ ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ Smart government

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้าง ความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)	๑. บุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา ยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม และ ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการ ๒. องค์การมีผลคะแนนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา อยู่ในระดับ ผ่านเกณฑ์ ITA ๘๘	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้อุดมการณ์หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้าน การทุจริต เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจาก พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๕. สร้างพลังและเครือข่าย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนา คุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุขความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันกับองค์กร ๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิต	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

๓.๕ สรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

สรุปความต้องการในการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2568		
ความต้องการในการพัฒนา	การตรวจสอบข้อมูลหลักฐาน	สรุปความต้องการพัฒนาหลังการตรวจสอบ
ทักษะด้านดิจิทัล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55	หลักสูตรที่อบรมไปแล้ว ปี 2566-2567	ทักษะด้านดิจิทัล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25
1. เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)	1. การใช้โปรแกรม Canva	1. การทำอินโฟกราฟิก
2. การใช้โปรแกรม Canva	2. การใช้ Google Tool เพื่อพัฒนางาน	2. เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)
3. การทำอินโฟกราฟิก	หลักสูตรที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงาน กพ	3. คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานงบประมาณ
4. การใช้ Google Tool เพื่อพัฒนางาน	1. ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต	การพัฒนาองค์ความรู้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 65
5. คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานงบประมาณ	2. เกษียณสุข : เงินทองต้องวางแผน	1. การจัดการความรู้ KM
6. ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต	3. การเขียนหนังสือราชการ	2. การนำเสนออย่างมืออาชีพ
การพัฒนาองค์ความรู้ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95	4. การวางแผนโครงการและการดำเนินการ	3. การจัดทำรับรอง
1. การจัดการความรู้ KM	5. การจัดเตรียมวาระการประชุม	4. เกี่ยวกับงานด้านนโยบายและแผน
2. การจัดทำรับรอง	6. การสร้างทีมสู่ความสำเร็จ	5. การเขียนโครงการ
3. เกษียณสุข : เงินทองต้องวางแผน	7. การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วม	6. การวิจัยเชิงคุณภาพ
4. หลักสูตรการนำเสนออย่างมืออาชีพ	8. ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	7. การจัดทำผลงานระดับเชี่ยวชาญ
5. หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ	9. การใช้ Google Tool เพื่อพัฒนางาน	8. การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน
6. การวางแผนโครงการและการดำเนินการ	10. การทำอินโฟกราฟิก	ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะการเป็นผู้นำ จำนวน 2 คน
7. การจัดเตรียมวาระการประชุม		คิดเป็นร้อยละ 10
8. เกี่ยวกับงานด้านนโยบายและแผน		1. วิธีการบริหารที่ประสบผลสำเร็จ
9. การเขียนโครงการ		2. การสร้างองค์กรแห่งความสุข
10. การวิจัยเชิงคุณภาพ		
11. การจัดทำผลงานระดับเชี่ยวชาญ		
12. การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน		
ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะการเป็นผู้นำ จำนวน 3 คน		
คิดเป็นร้อยละ 15		
1. การสร้างทีมสู่ความสำเร็จ		
2. วิธีการบริหารที่ประสบผลสำเร็จ		
3. การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร		
4. การสร้างองค์กรแห่งความสุข		
ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5		
ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน		

เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และความต้องการในการพัฒนาตนเองรายบุคคล ID Plan ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา จึงได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๓.๕.๑ อบรมออนไลน์หลักสูตรจริยธรรมในการทำงานและการบริหารคน ของสำนักงาน กพ.

๓.๕.๒ อบรมออนไลน์หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช

๓.๕.๓ อบรมออนไลน์หลักสูตรตามความต้องการในการพัฒนาตนเองรายบุคคล ของสำนักงาน กพ

๓.๖ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรากำลังคน	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
๒	การพัฒนาบุคลากร ๑. อบรมหลักสูตรจริยธรรมในการทำงาน และการบริหารคนของสำนักงาน กพ. ผ่านเว็บไซต์ https://learningportal.ocsc.go.th ๒. อบรมหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของสำนักงาน ป.ป.ช ผ่านเว็บไซต์ https://aced.nacc.go.th/	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ๒. ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
๔	การดำเนินการด้านภาระงานจัดทำคำสั่งมอบหมายงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	ธ.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	

ที่	กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕	การสร้างขวัญกำลังใจ ๑. ทำการ์ดอวยพรวันเกิด ๒. การร่วมงานบุญ ร่วมทำบุญ วางพวงหรีด ในงานศพ (พ่อ แม่ คู่สมรส บุตร ของบุคลากร) ๓. คัดเลือกบุคลากรดีเด่น	ธ.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	
๖	การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ๑. กิจกรรมทำบุญ ตักบาตร ในวันสำคัญ ๒. กิจกรรมประเพณีไทย ๓. กิจกรรมร่วมพิธีในวันสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับพระมหากษัตริย์ ๔. กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาในวัน สำคัญของชาติ ๕. กิจกรรมรณรงค์ การใช้ถุงผ้า แทนถุงพลาสติก ๖. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และ พฤติกรรมในการต่อต้านทุจริต และ ประพฤติมิชอบ ๗. กิจกรรมเคารพธงชาติ ๘. ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสังกัดส่งผลงาน เข้ารับรางวัล และประกาศ ยกย่อง เชิดชู ๙. การอบรมพัฒนาจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	

๓.๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

พังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้ทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๘ กิจกรรม ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๓.๗.๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD) จำนวน ๒ กิจกรรม

๓.๗.๑.๑ การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๓.๗.๑.๒ การประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๓.๗.๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization) จำนวน ๑ กิจกรรม คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

๓.๗.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency) จำนวน ๓ กิจกรรม

๓.๗.๓.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา และการส่งเสริมคุณธรรม ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓ กิจกรรม

๓.๗.๓.๒ การอบรมหลักสูตรจริยธรรมในการทำงาน และการบริหารคนของสำนักงาน กพ. ผ่านเว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th>

๓.๗.๓.๓ การอบรมหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช ผ่านเว็บไซต์ <https://aced.nacc.go.th/>

๓.๗.๓.๔ โครงการศึกษาดูงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) การเพิ่มพูนประสบการณ์และเสริมสร้างทัศนคติ เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๗.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance) จำนวน ๒ กิจกรรม

๓.๗.๔.๑ กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๓.๗.๔.๒ กิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ”

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)										
๑.	การจัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา มีทิศทางการ พัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ของข้าราชการ และบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พังงา ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๓๑ คน	ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา มีแผนปฏิบัติการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	
๒	การประชุม คณะทำงานจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	เพื่อให้บุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำโครงการ และการเชื่อมโยงแผน ๓ ระดับ และการจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๓๑ คน	ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗	ร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อน การปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)										
๓	โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด (ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ)	๑. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ หัวหน้างานให้มีความสามารถ ในการบริหาร กำกับ และดูแล การทำงานของทีมงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ หัวหน้างานให้มีความสามารถ ในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานใช้ศักยภาพของ ตนเองอย่างเต็มความสามารถ และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร ๓. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ หัวหน้าให้มีความสามารถ ในการบริหารจัดการความ ขัดแย้งและแก้ปัญหาการทำงาน ของทีมงานได้	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ใน สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา (ระดับหัวหน้า งาน)	๘ คน	ธ.ค. ๖๗ - มิ.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากร เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)										
๔	การประชุมเชิง ปฏิบัติการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ขับเคลื่อนการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา และ การส่งเสริมคุณธรรม ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พังงา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. บุคลากรสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้เข้า ร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา และ การส่งเสริมคุณธรรมของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พังงา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๒. บุคลากรสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA) และ การประเมินองค์กรคุณธรรม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พังงา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๓๓ คน	ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗	ร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ ๘๕	๗,๑๖๕ บาท	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	
๕	การอบรมหลักสูตร จริยธรรมในการ ทำงานและการ บริหารคน ของ สำนักงาน กพ. ผ่านเว็บไซต์ https://learningportal.ocsc.go.th	๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ เกี่ยวกับความสำคัญของ หลักจริยธรรมในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วน ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๒๙ คน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากร เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๖	การอบรมหลักสูตร ด้านทฤษฎีศึกษา ของสำนักงาน ป.ป.ช ผ่านเว็บไซต์ https://aced.nacc.go.th/	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การคิดแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม ความสะอาดและความไม่ทนต่อ การทุจริต การประยุทธ์หลัก ความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG : จิตพอเพียงต้าน ทุจริต และการฝึกปฏิบัติการ เป็นวิทยากร ๒. เพื่อสร้างวิทยากรที่มีทักษะ และสามารถขยายผลองค์ความรู้ ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย อื่น ๆ เพื่อมุ่ง สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๒๐ คน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากร เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	
๗	โครงการศึกษาดูงาน การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) การเพิ่มพูน ประสบการณ์และ เสริมสร้างทัศนคติ เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ สุจริตของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พังงา ประจำปี	๑. เพื่อให้บุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา ได้รับความรู้ และ เปิดมุมมองใหม่ๆ จาก ประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพและยกระดับค่า คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๙ คน	ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	ร้อยละ ๘๐	๑๙,๐๖๔ บาท	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดค่า เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และเสริมสร้างทัศนคติ เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และได้รับทราบถึงผลเสีย ที่เกิดจากการทุจริต								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)										
๘	กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา	เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในด้านจิต สาธารณะหรือจิตอาสาให้กับ บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๓๒ คน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากร เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	
๙	กิจกรรม “ปัญหาที่ อยาก แก้ความดีที่อยาก ทำ” - เคารพธงชาติ - ออกกำลังกายยามเย็น - กาแฟยามเช้า - ทำการ์ดอวยพร วันเกิด - ร่วมงานบุญ ร่วม ทำบุญ วางพวงหรีด - กองทุนสวัสดิการ - กิจกรรม ๕ ส - คัดเลือกบุคลากรดีเด่น	เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา ทำงานอย่างมีความสุขและ เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการสร้างและปรับปรุง สภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพังงา	๓๒ คน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มบริหารงาน บุคคล	

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงถึงด้วยว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม รวมถึง ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในครั้งถัดไปว่าจะมีความจำเป็นหรือต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ว่าควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร หรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินการกิจของส่วนราชการในภาพรวม ดังนั้นการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น ๒ วัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ที่ ๒ Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve)

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผลได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผล หรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้ทำการกำหนดมาตรฐานการติดตามความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ (Progressive Monitoring and Satisfaction และ Evaluation for Development Result) สำหรับให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ปฏิบัติการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมาซึ่งแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการประเมินและติดตามผลมี ๔ แบบฟอร์ม ดังนี้

๑. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีต่อการจัดการพัฒนาและฝึกอบรม

๒. เป็นแบบฟอร์มสำหรับให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาและฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการพัฒนาและฝึกอบรม ในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการฝึกอบรม และอื่น ๆ

๓. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. แบบฟอร์มประเมินตามมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามแบบฟอร์มของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔.๒ กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

๔.๒.๑ บุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ดำเนินการเข้าร่วมการพัฒนาตามกิจกรรม และเรียนออนไลน์ตามหลักสูตรของสำนักงาน กพ. และสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน ๒ หลักสูตรที่กำหนดไว้ ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทางเว็บไซต์ของสำนักงาน กพ. ตามความต้องการของแต่ละบุคคลเพิ่มเติมได้

๔.๒.๒ บุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ส่งสำเนาใบประกาศนียบัตร ที่แสดงว่าได้ผ่านการพัฒนาแล้ว ทั้ง ๒ หลักสูตร ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

๔.๒.๓ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ดำเนินการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดระบบงาน อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑.๑ บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๑.๒ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๑.๓ เพิ่มอัตรากำลังโดยการสรรหาผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ในลักษณะจ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีข้าราชการปฏิบัติงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

๑.๔ สรรหาผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๕ สืบรวจข้อมูลอัตรากำลังที่ว่างและขาดแคลนของหน่วยงาน เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากำลัง

๒ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงาพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้า ในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม ของหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพังงา

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และ ภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๒.๓ จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่น ๆ

๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่น ๆ

๒.๖ สนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ทั้งในรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต่างหน่วยงาน ลักษณะงาน สายงาน และพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒.๗ สนับสนุนให้มีการสอนแนะงาน (Coaching) ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่ผู้สอนงาน ใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอน ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและผู้ได้รับการ สอนงาน

๒.๘ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลุกฝังค่านิยม ตามค่านิยมองค์กร SMART “สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เป็นองค์กรใจบริการ มีศีลธรรมและความซื่อสัตย์ มีความ รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำงานเป็นทีม” และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่าง ต่อเนื่องให้มีศักยภาพพร้อมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓. นโยบายด้านการระงาน

๓.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่าง ชัดเจน โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงาน ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมิน หรือมีการระงาน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน

๓.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประชุมบุคลากรภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอทบทวนงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับปรุง และเสนอแนะ

๓.๔ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ บริหารงาน การบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่ว ๆ ไป ลดขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้

๔. นโยบายด้านการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม

๔.๑ มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเป็นการรายงานผลการติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา เป็นประจำ

๔.๒ สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพัฒนา และปรับปรุง การปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน

๔.๓ ส่งเสริมมาตรการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพและ

๔.๕ สร้างวัฒนธรรมแห่งการช่วยกัน ทุกภารกิจต้องมีเจ้าภาพ ทำงานเป็นทีม มุ่งสู่ Outcome พัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กร ประสิทธิภาพ มากกว่า Output

๕. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕.๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๕.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและใช้หลักธรรม ในการดำเนินชีวิต

๕.๓ สร้างทัศนคติที่ดีงามในการสืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่ดีงาม ขององค์กร

๕.๔ การบริหารองค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาค

๕.๕ สร้างความสามัคคี พัฒนาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

๕.๖ ส่งเสริมมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการให้ และ รับของขวัญในโอกาสต่าง ๆ (No Gift Policy)

๖. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๖.๑ ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๖.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทราบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

/๖.๒.๑ การประเมิน...

๖.๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ๖๑๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ๖๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และตรวจสอบคุณสมบัติศึกษานิเทศก์ด้วยความละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๑๑๑๙ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๖.๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหน่วยงานต้นสังกัด ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๑๙๔๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง มอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ โดยให้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗. นโยบายการการสร้างขวัญกำลังใจ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร เหมาะสมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดังนี้

๗.๑ สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข สร้างสภาพแวดล้อมระบบ วิธีการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มศักยภาพ

๗.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

๗.๓ จัดกิจกรรมยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๗.๔ กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณ ให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เป็นไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม โดยประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

/๗.๕ การประเมิน...

๗.๕ การประเมินและให้ความเห็นในการพิจารณาบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๗.๖ กำหนดให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตนต่อหน้าที่ราชการตามจรรยาข้าราชการและวินัยของข้าราชการเป็นไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

๗.๖.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๗.๖.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๖.๓ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๓.๖.๔ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๓.๖.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

๓.๖.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๓.๖.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๖.๘ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

๗.๗ พัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานด้วยรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน

๗.๘ สนับสนุนให้หน่วยงานจัดโครงการ และกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพลธัญญ์ เจริญ)
ศึกษาธิการจังหวัดพังงา

“เรียนดี มีความสุข”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๐ ๗๖๔๑ ๐๓๘๕

ที่ ศธ ๐๒๘๙/๔๑๗

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง OIT ข้อ ๑๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งการเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำข้อมูลประกอบรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๑๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๑.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา และกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้เสนอร่างแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ที่ประชุมพิจารณา โดยที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ประชุม

๑.๓ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้จัดประชุมข้าราชการครูและบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา และกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้เสนอร่างแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณา

๒. ข้อเท็จจริง

ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. ขอกฎหมาย -

๔. ข้อพิจารณา

๔.๑ ได้จัดพิมพ์ แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ ใช้เป็นข้อมูลประกอบรายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT ประจำปี
ตรวจสอบ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๑๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๒ เผยแพร่เอกสารดังกล่าวในเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางนันทพร ณะรัตน์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๓๑ ม.ค. ๒๕๖๘

.....เจ้าของเรื่อง

(นางสาววิภาวี พุนมาตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางกัญรัตน์ สฤตดิสุข)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(นางกฤษณา ธนอารักษ์)

“เรียนดี มีความสุข” รองศึกษาธิการจังหวัดพังงา รักษาการในตำแหน่ง

ศึกษาธิการจังหวัดพังงา



**แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

**จัดทำโดย นางสาววิภาวี พูนมาตร
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล**