



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



☎ 032-332-177

🌐 <https://rbrpeo.moe.go.th>

📍 ถนนไทรเพชร ตำบลหน้าเมือง
อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี 70000

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจสำคัญที่ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตามพันธกิจ เป้าประสงค์ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามกรอบการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีอาชีพ ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารหน่วยงานต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
กรกฎาคม ๒๕๖๗



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๓
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๕
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๑๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑๕
การวางแผนอัตรากำลังคน	๑๘
ส่วนที่ ๓ บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๑๙
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	๑๙
การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำนาจหน้าที่	๑๙
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๓
โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๕
ข้อมูลอัตรากำลัง	๒๖
ส่วนที่ ๔ การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
การดำเนินงานโครงการ	๒๗
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แผนผังความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาบุคลากร	๓๐
ส่วนที่ ๖ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๓๑
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๓๑
ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	๓๑
แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป	๓๑

ภาคผนวก



ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ ความสามารถ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน ลดเวลา เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ส่งผลให้มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตที่เข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีเป้าหมาย “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิคุ้มกัน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” และได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้รับการพัฒนาให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร



ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการกำหนด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตาม ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับ บุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

๓. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี และนำไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบท วัฒนธรรมการทำงาน และสอดคล้องกับ เป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีมาตรฐานสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะ ด้านกำลังคนให้มีความเข้มแข็งทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของบริบทต่าง ๆ ในอนาคต

๒. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด นำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผล การดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

๓. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวางแผนอัตรากำลังคน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนากำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดิน และแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบไปด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม



เป้าหมาย

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
๒. ภาครัฐมีขนาดเล็กคล่อง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอบการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๔. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
๒. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
๓. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
๔. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ปรับรูปแบบวิธีการดำเนินการของภาครัฐให้มีลักษณะเบ็ดเสร็จ ครบวงจร และหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้รับบริการ ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการพัฒนา นโยบายและการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กคล่อง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่น

๔. ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบท การพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะ การสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค มีความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการ ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท การกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ ส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริการงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

หลักการ

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาด ที่เหมาะสม มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคน ภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการ จากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ



เป้าหมาย

๑. ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

๒. ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้ออัตรากำลังไปใช้ในการกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการควบคุมขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการควบคุมอัตราราชการตั้งใหม่ และการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๑.๑ สัดส่วนของการเพิ่มของอัตราราชการตั้งใหม่ในแต่ละปี ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราราชการที่ยุบเลิกหรือทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา

๑.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการนำร่องให้ส่วนราชการมีแผนการปรับลดกำลังคนโดยดำเนินการทบทวนภารกิจร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อถ่ายโอนภารกิจหรือเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการ

๒.๑ ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตราราชการตั้งใหม่ สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๒ ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ)

๓. ระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางการดำเนินการ

๑. ทบทวนภารกิจ โครงสร้าง และเป้าหมายองค์กร
๒. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน
๓. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อน
๔. ภารกิจและการใช้กำลังคน
๕. วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่
๖. วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน
๗. เปรียบเทียบความต้องการด้านกำลังคนกับสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน)
๘. จัดทำแผนบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๙. ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
๑๐. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการและการนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินการ

๑. ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ
๒. สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่
๓. ทบทวนการใช้ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่ง
๔. ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน
๕. เลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสม
๖. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- ร้อยละ ๗๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมดและไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี
- อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราข้าราชการตั้งใหม่ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

แนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนากลไกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
๒. กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมปรับตัว
๓. กำหนดกลไกเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๔. กำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี



ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)
๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap)
๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แนวทางการดำเนินการ

๑. กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์
๒. กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ
๓. ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะโดยเฉพาะทักษะ

ด้านดิจิทัล

๔. จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service
๕. ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย โดยได้กำหนดแนวทางขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แนวทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายใน ทบพวนภารกิจ ระบบการบริหารงาน การบริหารอัตรากำลัง และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศ ด้วยวิธีการเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารงาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกันในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน



๑.๒ ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ด้วยวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการวิเคราะห์ภารกิจงานบนพื้นฐานความหลากหลายในการปฏิบัติงาน โดยนำรูปแบบการพัฒนาการจ้างงานที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน

๒. ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เร่งรัดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ การจัดทำรอบส่งสมประสงค์ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สอดคล้องกับประเภท ระดับ ตำแหน่ง และสายงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนและจำเป็น และรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการของส่วนราชการ

๒.๓ เร่งรัดพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒.๔ เร่งรัดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะทางด้านการวิจัย การเขียนผลงานทางวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการจัดทำข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร โดยนำรูปแบบการสอบคัดเลือกมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคลากร

๓. ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การประเมินทางเลือกของนโยบาย และการตัดสินใจทางนโยบายบนพื้นฐานการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีทางวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างสรรคักระบวนการทัศน์และค่านิยมในการปฏิบัติงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการเติบโต ด้วยวิธีการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ทั้งในรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต่างหน่วยงาน ลักษณะงาน สายงาน และพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓.๓ พัฒนาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร และเกิดอำนาจจรรยาบรรณการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของส่วนราชการอย่างสมดุล

๓.๔ เร่งรัดการพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการได้อย่างมีคุณภาพ



๔. ด้านความพร้อมรับผลิตชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการร่วมกับทุกภาคส่วน

๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ และการคาดการณ์อนาคตสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายและวิชาการ

๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุขและค่านิยมองค์การ TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ พัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานด้านรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยงาน

๕.๓ สนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในลักษณะเดียวกัน

๕.๔ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากฐานที่สุ่มร่อง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากรเพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๕ อารักขาไว้ซึ่งการดูแลบุคลากร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรตามที่ภาครัฐจัดให้ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทราบและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้โดยตรง อาทิ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

๕.๖ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดโครงการและกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๗ พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความต้องการและความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย โดยกิจกรรมบางส่วนอาจเป็นการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และเกิดเครือข่ายการทำงานให้เรียบร้อย ราบรื่น

แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของส่วนราชการ ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงนโยบาย (Strategic Alignment) หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และ ชีตความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (Succession Plan) รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง และทันเวลา

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ ส่วนราชการ (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. ส่วนราชการมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต้องม ีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงาน ของส่วนราชการ



มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. ส่วนราชการมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. ส่วนราชการมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจจะนำข้อมูลปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เคยดำเนินการอยู่แล้ว มาประกอบการวิเคราะห์การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ส่วนราชการยังสามารถนำแนวคิดกรอบการประเมินองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ๑) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปีที่ผ่านมา ๒) ผลการประเมินตนเองของส่วนราชการในมิติต่าง ๆ ๓) รายงานผลสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อส่วนราชการของข้าราชการ และ ๔) แนวคิดกรอบการกำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อเสนอเกี่ยวกับดัชนีและตัวชี้วัดมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการร่วมด้วยก็ได้



๓. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถผลักดัน สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๔. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและตัวชี้วัดและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัตินโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักรู้ และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายการพัฒนา

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลลัพธ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และคล่องตัว”



ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๑.๑ จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๒ ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล

๑.๓ สร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์

๑.๔ กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๕ กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๒.๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

๒.๓ ส่งเสริมพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๓.๑ พัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๔ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

๓.๕ สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

๔.๒ ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

๑. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๒. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๓. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

๕. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

๖. ช่วยทำให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ในการพัฒนา ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรจากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลการสรุปผลการประเมินโครงการ/กิจกรรม ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ การพัฒนาในเชิงพื้นที่ แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของส่วนราชการ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning สำนักงาน ก.พ.



๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน หรือการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ

๕. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ กรณีดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๕.๒ กรณีการพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๕.๓ กรณีเป็นหลักสูตร โครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตรหรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ที่ได้รับโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร มี ๔ ขั้นตอน

๑. การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. การออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๔. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๔ ขั้นตอน นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้เป็นกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) เกิดทักษะ (Skill) มีทัศนคติที่ดี (Attitude) และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ที่ได้ดี นอกจากจะดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนแล้ว การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจนเป็นกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมได้ ตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การต่อไป

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กันในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีหลากหลายวิธีการ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาที่องค์กรได้กำหนดขึ้น ดังนั้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติที่ดีให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งเครื่องมือของการพัฒนาที่นิยมใช้ในปัจจุบัน มีดังนี้

๑. การบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) วิธีการนี้เป็นการใช้วิทยากรเป็นสื่อในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ แนวคิด วิธีการ หลักการต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ในหัวข้อและประเด็นการอบรมในครั้งนั้นมายังผู้เข้ารับการอบรม และใช้เอกสารประกอบการบรรยายมาประกอบเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๒. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ อบรมความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่าง ๆ ซึ่งการถ่ายทอดเนื้อหานั้นกระทำผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งการอบรมรูปแบบนี้มีข้อเสียอยู่ตรงที่ว่า ผู้เรียนรู้บางท่านอาจติดขัดเพราะไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย



๓. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ใช้เรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต มาเป็นแบบคิดในการวิเคราะห์ แกไขสถานการณ์ต่าง ๆ ฝึกการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้รับการอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ และตัดสินใจในแนวทางที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี

๔. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงบทบาทจำลองตามเรื่องราวที่กำหนดขึ้นในประเด็นที่สื่อถึงวัตถุประสงค์ของการอบรมและพัฒนาในครั้งนั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ตามบทบาทที่ถูกกำหนดขึ้น กระบวนการนี้สามารถให้ผู้ชมพิจารณาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมด้วยภายหลังการแสดงบทบาทจำลองสิ้นสุดลง

๕. การเรียนรู้ด้วยเกมบริหาร (Business, Management Games) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมโดยกำหนดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้นให้เกิดตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในเกมการแข่งขันผู้เข้ารับการอบรมจะต้องฝึกคิด ทดลอง ดำเนินการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงฝึกทักษะการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และฝึกกระบวนการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่มอีกด้วย

๖. การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะต่าง ๆ รวมถึงเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการของกิจกรรมนันทนาการ ประกอบด้วยกิจกรรมการร้องเพลงสื่อความหมาย การประกอบท่าทางที่เหมาะสม เกมการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้กิจกรรมนันทนาการจะสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมแรงใจกันในการทำงาน

๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นวิธีการหนึ่งที่สอดแทรกไปในการบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติการ โดยนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับฟังมาปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้ที่วิทยากรได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่ให้คิดวิเคราะห์ สร้างและนำเสนอ หรืออาจเป็นกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Walk Rally ที่เป็นฐานกิจกรรมที่ประยุกต์มาจากแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนานั้นได้

๘. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On Job Training) เป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้ฝึกฝนบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในระดับปฏิบัติการ เพื่อต้องการให้บุคลากรใหม่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานที่องค์กรมอบหมายด้วยกระบวนการสอนงาน และให้บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานในสถานที่จริงโดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำ ซึ่งจะทำให้บุคลากรใหม่เกิดความมั่นใจ มีความคุ้นเคย และสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

๑. ช่วยพัฒนาทักษะตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายงาน
๒. ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น
๓. ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร
๔. ทำให้บุคลากรรักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเห็นคุณค่า ประโยชน์ รวมถึงพัฒนาการในการทำงาน และสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร ตลอดจนงานที่ทำได้ดียิ่งขึ้น
๕. บุคลากรสามารถค้นพบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนอาจค้นพบความสามารถในการทำงานของตัวเองได้มากขึ้นอีกด้วย



๖. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม รวมถึงช่วยให้ระบบการทำงานแบบองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

๗. สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้

๘. ช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning)

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการในการคาดการณ์ คาดคะเน หรือวิเคราะห์จำนวนความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องการ ใช้กำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิภาพ และคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้

ขั้นตอนในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๑. การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน (Forecast Manpower Requirements) โดยวิเคราะห์ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ สำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. การคาดการณ์อัตรากำลังที่มีอยู่ (Forecast Manpower Availability) โดยวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีกับตลาดแรงงาน

๓. การเปรียบเทียบความต้องการอัตรากำลังคนกับจำนวนอัตรากำลังที่มี (Comparing Requirements and Availability) หากความต้องการกำลังคนเท่ากับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีที่มีจำนวนอัตรากำลังขาด (Shortage) หรือเกิน (Surplus) จำเป็นต้องดำเนินการกำหนดแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป เช่น การวางแผนการสรรหาคัดเลือก แผนการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ แผนการสืบทอดตำแหน่ง แผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

การนำแผนอัตรากำลังไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากแผนอัตรากำลังจะทำให้ทราบว่าองค์กรมีความต้องการบุคลากรในตำแหน่งใด อย่างไร เมื่อไร อีกทั้งยังทราบถึงความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนที่ทำหน้าที่สรรหาคัดเลือกทราบว่าต้องหาบุคลากรจากที่ใดตามความรู้และทักษะที่ต้องการ

๒. การพัฒนาบุคลากร สามารถนำแผนอัตรากำลังไปวางแผนว่าใครบ้างที่ต้องได้รับการพัฒนา พัฒนาในเรื่องใด หรือในช่วงเวลาใด

๓. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. การสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหาร

๕. การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ

๖. การตัดสินใจลดหรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่าง ๆ



ส่วนที่ ๓

บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เกิดขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

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

๒. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติราชการ

๓. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๔. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ.

๗. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑๑. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำนาจหน้าที่

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดหน้าที่และอำนาจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยแบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๘ กลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่ม มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ

๑.๑ รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย



๑.๒ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งงานธุรการกับหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบ

๑.๓ ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด

๑.๔ ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งการเบิกจ่ายของส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน การพัฒนาองค์กร และการควบคุมภายใน

๑.๖ ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมและผลงาน

๑.๗ ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

๑.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารและการบริการ

๑.๙ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล

๒.๑ จัดทำแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

๒.๒ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด

๒.๓ พัฒนาเครือข่าย ระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด รวมถึงพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๒.๔ สนับสนุน ประสานงาน วิจัย ให้ความเห็น และบูรณาการความร่วมมือ เกี่ยวกับการจัดระบบ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในพื้นที่รับผิดชอบ

๒.๕ ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๖ เสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาวิทยฐานะ ความดีความชอบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๗ ดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านกฎหมาย นิติกรรม และงานคดีอื่น ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๘ ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐

๒.๙ จัดระบบ กลไก การสร้างองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ระบบคุณธรรม และเครือข่ายต่อต้านการทุจริตของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๒.๑๐ ดำเนินการให้บริการ รับเรื่องราวร้องเรียน ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

๒.๑๑ ดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และประชาชนผ่านระบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ

๒.๑๒ ดูแลและควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ



๒.๑๓ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กลุ่มนโยบายและแผน

๓.๑ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งปฏิบัติราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

๓.๒ จัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษาในจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๓ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผลตามแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด

๓.๔ จัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

๓.๕ วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

๓.๖ พัฒนาระบบคลังข้อมูล ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลการศึกษาระดับจังหวัดที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมินผลและรายงานผล

๓.๗ วิเคราะห์ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะหรือให้ข้อสังเกตการบริหารงบประมาณของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

๓.๘ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กลุ่มพัฒนาการศึกษา

๔.๑ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

๔.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก เปลี่ยนชื่อ และโอนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน

๔.๓ พัฒนาข้อมูล สถิติและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด

๔.๔ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๔.๖ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา

๔.๗ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากิจกรรมการศึกษาทุนการศึกษา สถานศึกษาปลอดภัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

๔.๘ จัดระบบการประสาน สนับสนุน ช่วยเหลือ และการรายงานเหตุภัยพิบัติและภาวะวิกฤตทางการศึกษาในระดับจังหวัด

๔.๙ ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

๔.๑๐ ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๔.๑๑ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม และเฉพาะพื้นที่

๔.๑๒ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



๕. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

๕.๑ ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารการจัดการของหน่วยงานการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศและแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๕.๓ ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

๕.๔ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผนการรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง

๕.๕ ส่งเสริม วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๖ กำกับ ติดตาม ประเมินผล นิเทศ และรายงานผลตามนโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติ

๕.๗ บูรณาการ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด

๕.๘ จัดทำรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมการนิเทศการศึกษาของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

๕.๙ ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

๕.๑๐ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน

๖.๒ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษาเอกชน

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย ย้าย โอน ยุบ รวม เลิก เพิกถอน ควบคุมเปลี่ยนแปลงกิจการของสถานศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๖.๔ กำกับ ติดตาม และดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดกิจการของโรงเรียน ประกอบด้วย หลักสูตร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน การครอบครองที่ดิน และสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน

๖.๕ ประสาน ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

๖.๖ ประสาน ส่งเสริม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดและบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

๖.๗ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ปส.กช.) ในระดับจังหวัดที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ ปส.กช. โรงเรียนเอกชนในระบบ และ ปส.กช. โรงเรียนเอกชนนอกระบบตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย



๖.๘ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

๖.๙ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗. กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

๗.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และดำเนินการกิจการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนานักเรียน นักศึกษา โดยผ่านกระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด

๗.๓ ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา

๗.๔ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นักศึกษา

๗.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา พระราชปณิธานพระราชกระแส ด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เกี่ยวกับการศึกษา

๗.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและความปรองดอง สมานฉันท์

๗.๗ สร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดลอม มีคุณธรรมจริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติงานในการดำเนินงาน

๗.๘ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

๘.๒ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ตั้งอยู่เลขที่ ๗ ถนนไกรเพชร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เป็นพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๓ ผู้บริหารของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี คือ ว่าที่ร้อยตรี สมชาย งามสุขสวัสดิ์ ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี และ นางสาวปิยะดา ม่วงอิม รองศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้ร่วมกับผู้อำนวยการกลุ่มและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

ราชบุรีสร้างคนดี มีคุณภาพ มีทักษะอาชีพสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ ๒๑

ค่านิยมร่วม

ราชบุรี เมืองคนดี มีคุณภาพ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีคุณธรรมและจริยธรรม

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนทุกระดับให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตของผู้เรียน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม



๖. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗. พัฒนาระบบการบริหารแบบบูรณาการสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ธรรมาภิบาล

๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

๑. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา

๒. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

๓. ผู้เรียนในทุกระดับมีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์นวัตกรรมการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร

๔. ผู้เรียนมีทักษะอาชีพที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๕. ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๖. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

๘. หน่วยงานการศึกษามีระบบการบริหารแบบบูรณาการสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

๙. หน่วยงานการศึกษามีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นพลเมืองดี

๒. การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๓. การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

๔. การสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๕. การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. สร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมและการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดยเน้นการบูรณาการการทำงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

๓. สร้างความเป็นเลิศด้านทักษะอาชีพแก่ผู้เรียนโดยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

๔. กระจายโอกาสทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๕. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน

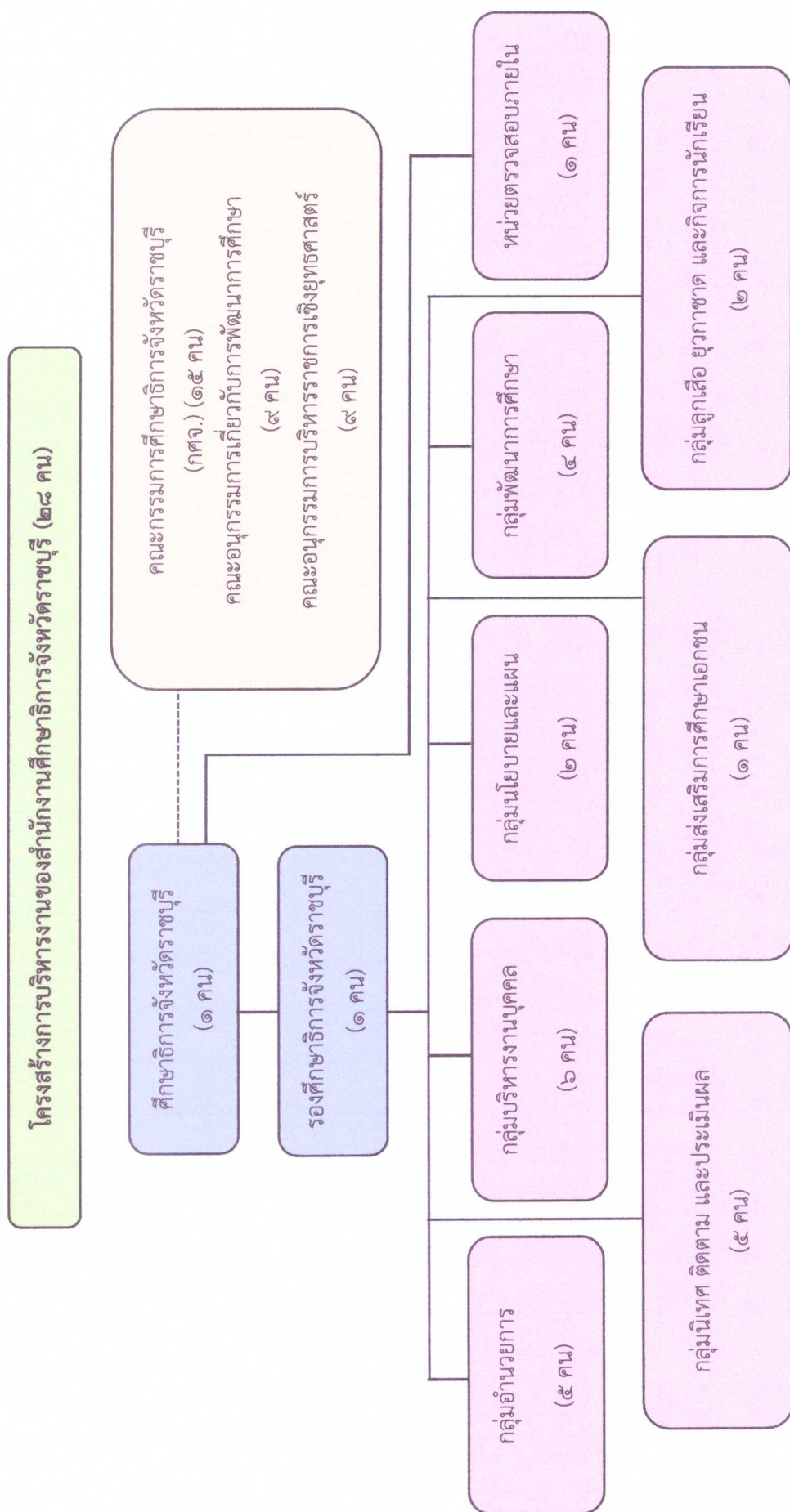
๖. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗. ขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๘. สร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษา



โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ข้อมูลอัตรากำลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง มีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ดังนี้

กรอบอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

กลุ่มงาน	กรอบอัตรากำลัง	อัตราปฏิบัติงานจริง
กลุ่มอำนวยการ	๗	๕
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๓	๖
กลุ่มนโยบายและแผน	๗	๒
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๔
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	๒๑	๖
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๕	๑
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	๔	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๑
รวม	๖๕	๒๖

ข้อมูลบุคลากรและอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย

๑. เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
๒. พนักงานราชการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๘ อัตรา



ส่วนที่ ๔

การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การดำเนินงานโครงการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้รับจัดสรรงบประมาณจากแผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค งบรายจ่ายอื่น จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินการประกอบด้วย ๑) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

เมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นวางแผนการดำเนินโครงการ

การวางแผนการดำเนินโครงการ เป็นการกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ช่วงเวลาและสถานที่ที่จะใช้ในการดำเนินงาน กำหนด กิจกรรมในโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่หน่วยงานต้นสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นนำแผนไปปฏิบัติ

เมื่อดำเนินการวางแผนการดำเนินโครงการเรียบร้อยแล้ว ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเสนอขออนุมัติ โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผลความจำเป็น วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ ผลที่คาดว่าจะเกิด ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการ และการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยกำหนดกิจกรรมของโครงการ ดังนี้

๒.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

๒.๒ ประชุมชี้แจงแนวทางการให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย

๒.๓ ประชุมปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

๒.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน



๓. ดำเนินการกิจกรรมตามโครงการที่ได้รับอนุมัติตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดปฏิทินการดำเนินการ ดังนี้

ระยะเวลา	การดำเนินการ
พฤษภาคม ๒๕๖๗	กิจกรรมที่ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการปฏิบัติงาน
	กิจกรรมที่ ๒ ประชุมชี้แจงแนวทางการให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย
กันยายน ๒๕๖๗	กิจกรรมที่ ๓ ประชุมปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร
ตุลาคม ๒๕๖๗	สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

ขั้นประเมินผลและรายงานผลการดำเนินโครงการ

๑. การประเมินผลโครงการเพื่อให้ทราบข้อมูลว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดูจากดัชนีตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

๑.๑ เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

๑.๒ เชิงคุณภาพ

บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการโดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัย มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

๒. การรายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ



ส่วนที่ ๕

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงกับความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากร HRD Plan สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) และตอบสนองความต้องการจำเป็นของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี โดยสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงตามแผนผังความเชื่อมโยงของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้



ส่วนที่ ๖

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงว่า เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วจะต้องทำการสรุป ประเมินผล และจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบว่าการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ความสอดคล้องของการใช้จ่ายงบประมาณ กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการประเมินโครงการจะเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความต้องการจำเป็นว่าควรจะมีการพัฒนาหรืออบรมในหลักสูตรใดในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลโครงการ จะเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีความชัดเจน เกิดการบูรณาการขับเคลื่อนและเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และการติดตามและประเมินผลจากการพัฒนา ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

การรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้รายงานผลการดำเนิน ดังนี้

- ไตรมาสที่ ๑ – ๒ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
- ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.
- ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๒. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและร่วมกันผลักดันการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย
๓. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจและพร้อมรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติงานจริง

แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๑. เสนอโครงการแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้แก่บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
๒. เสนอโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



บรรณานุกรม

- ประกาศสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐). (๒๕๖๑, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๕
- ประคัลภ์ ปันพหลังกูร. (๒๕๖๕). การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนที่เหมาะสมต้องมีขั้นตอนอย่างไร. สืบค้น ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://www.thinkpeoplepay.com>
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (๒๕๖๒). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ ขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, ๒๐(๑), ๗๓-๗๔.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๖). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐. สืบค้น ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://ops.moe.go.th/uploads/๒๐๒๓/๑๑>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๗). แผนพัฒนาบุคลากร HRD Plan สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร). สืบค้น ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗, จาก <https://drive.google.com/drive/folders/>



ภาคผนวก



ชื่อโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

แผนระดับ 1

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (1) เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (2) ประเด็น 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
ข้อย่อย 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แผนระดับ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

- (1) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ (Y2) ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ
ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและความคล่องตัว

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

- (1) ชื่อองค์ประกอบ (V) : ศักยภาพบุคลากร
- (2) ชื่อปัจจัย (F) : ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

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

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570)

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ -

นโยบายและแผนอื่นเกี่ยวข้อง (ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนระดับ 3)

นโยบายรัฐบาล

นโยบายด้านการศึกษา : ปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริม
ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ

นโยบายเร่งด่วน -

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) เป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษา (Goals)

เป้าหมายย่อยที่ (Target) -

นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 6 การพัฒนาระบบราชการ และการบริหารภาครัฐยุคดิจิทัล

แผนระดับ 3

แผนการศึกษาแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและการบริหารภาครัฐยุคดิจิทัล

แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1. ลักษณะ ☒ โครงการต่อเนื่อง ☐ โครงการใหม่

2. หลักการและเหตุผลความจำเป็น

ทรัพยากรบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กรทุกประเภท เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด หากองค์กรใดมีบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีศักยภาพสูง ย่อมส่งผลต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ภารกิจสำคัญขององค์กรก็คือ การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ เพราะการที่บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติ อันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับองค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กร ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการ ตระหนักและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีนโยบายและวาระเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจาก เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติการกิจ ของรัฐในด้านต่าง ๆ ดังนั้นในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบแนวคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจึงจำเป็นต้อง ทบทวน พัฒนา และปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว เร่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ สาธารณะ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ โดยหน่วยงานของรัฐ ยุคใหม่จำเป็นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการและพัฒนา ความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ซึ่งกลไกของภาครัฐเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จะสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ตระหนักให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทุกระดับ เพื่อให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ อำนาจ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กร อย่างยั่งยืน พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล รวมทั้งมีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร และเป็นการต่อยอดการพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรีอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

4. เป้าหมายโครงการ

- ผลผลิต (Output)

1. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรีทุกคน เข้ารับการอบรมโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรีทุกคน เข้ารับการอบรมโครงการ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

- ผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ หลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร
2. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและต่อองค์กร และมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

5. ผลที่คาดว่าจะเกิด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีการบริหารจัดการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

6. คำนวณวัดความสำเร็จ

- เชิงปริมาณ

ร้อยละ 80 ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

- เชิงคุณภาพ

บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

7. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

บุคลากรทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

8. วิธีการดำเนินงาน กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	11,050
กิจกรรมที่ 2 : ประชุมชี้แจงแนวทางการให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย	-
กิจกรรมที่ 3 : ประชุมปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร	60,050
กิจกรรมที่ 4 : สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	-
รวมวงเงิน (บาท)	71,100
หมายเหตุ ขอลำจ่ายทุกรายการ	

9. ระยะเวลาดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี) ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - กันยายน 2567

10. สถานที่ดำเนินการ จังหวัดราชบุรี

11. งบประมาณ 71,100 บาท พร้อมรายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดตัวคูณ)

- งบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน
กิจกรรมขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค
งบรายจ่ายอื่น จำนวน 25,400 บาท
- งบประมาณที่ได้รับจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 14,500 บาท
(จัดสรรเพิ่มเติม)
- งบประมาณจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี จำนวน 31,200 บาท
รายละเอียดดังนี้

ที่	รายการ	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการปฏิบัติงาน		11,050
1	ค่าวิทยากร - วิทยากรคนที่ 1 ชั่วโมงละ 600 บาท 4 ชั่วโมง - วิทยากรคนที่ 2 ชั่วโมงละ 500 บาท 4 ชั่วโมง	4,400
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม คนละ 35 บาท/35 คน/2 มื้อ	2,450
3	ค่าอาหารกลางวัน คนละ 120 บาท/35 คน/1 มื้อ	4,200
กิจกรรมที่ 2 : ประชุมชี้แจงแนวทางการให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย		-
กิจกรรมที่ 3 : ประชุมปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร		60,050
1	ค่าที่พัก (20 ห้อง ห้องละ 1,200 บาท)	24,000
2	ค่าตอบแทนวิทยากร - วิทยากรคนที่ 1 ชั่วโมงละ 1,200 บาท 4 ชั่วโมง (4,800 บาท) - วิทยากรคนที่ 2 ชั่วโมงละ 1,150 บาท 4 ชั่วโมง (4,600 บาท) - วิทยากรคนที่ 3 ชั่วโมงละ 1,150 บาท 4 ชั่วโมง (4,600 บาท)	14,000
3	ค่าอาหาร - ค่าอาหารกลางวัน คนละ 180 บาท/40 คน/1 มื้อ - ค่าอาหารเย็น คนละ 180 บาท/40 คน/1 มื้อ	7,200 7,200
4	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม คนละ 50 บาท/40 คน/2 มื้อ	4,000
5	ค่าชุดเชยน้ำมันเชื้อเพลิง	3,650
กิจกรรมที่ 4 : สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน		-
รวมทั้งสิ้น		71,100
หมายเหตุ ขออภัยทุกรายการ		

12. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

12.1 ความเสี่ยง จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

12.2 การบริหารความเสี่ยง :

สำรวจผู้เข้าร่วมโครงการล่วงหน้า โดยกำหนดวันที่แต่ละกลุ่มงาน ไม่ติดภารกิจหรือมีกำหนดการอื่น

13. หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

ผู้ประสาน 1. ชื่อ-สกุล นางสาวพรทิพย์ แทนอ่อน

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ - โทรสาร -

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 081 995 2557 E-mail : thip2376@gmail.com

2. ชื่อ-สกุล นางสาวอรรัมภา นาคผจญ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ - โทรสาร -

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 094 950 4199 E-mail : ornrampa.nak@gmail.com

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวพรทิพย์ แทนอ่อน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวปิยะดา ม่วงอิม)

รองศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

ว่าที่ร้อยตรี..........ผู้อนุมัติโครงการ

(สมชาย งามสุขสวัสดิ์)

ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตรี สมชาย งามสุขสวัสดิ์
นางสาวปิยะดา ม่วงอิม

ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
รองศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

คณะผู้จัดทำ

นางสาวพรทิพย์ แทนอ่อน

นางสาวเพ็ญพักตร์ ชื่นจำรัส
นางสาวอรรัมภา นาคผจญ
นางสาวอภิญญา สามล
นางสาวชญาณิศ หัสเถื่อน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน





กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ