



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มบริหารงานบุคคล



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



๐๓๒-๓๓๒-๑๗๗



คำนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจสำคัญที่ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติราชการ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตามพันธกิจ เป้าประสงค์ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามกรอบการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากร และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ สมรรถนะ และทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้านการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
มีถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๓
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๕
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
แผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	๑๒
การวางแผนอัตรากำลังคน	๑๕
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
ส่วนที่ ๓ บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๑๙
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	๑๙
การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำนาจหน้าที่	๑๙
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๓
โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๕
ข้อมูลอัตรากำลัง	๒๖
ส่วนที่ ๔ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๒๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	๓๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
ส่วนที่ ๖ การติดตาม ประเมินผล และรายงานการพัฒนากิจการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	๓๓
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ	๓๓
ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	๓๓
แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพครั้งต่อไป	๓๓
บรรณานุกรม	

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 รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” และได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผ่านระบบ E-Learning ไปจนถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางแผนการบริหารและกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด
๒. เพื่อวางแผนการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีความผูกพันกับองค์กร
๓. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี และนำไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบท มีวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐานสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนให้มีความเข้มแข็งทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของบริบทต่าง ๆ ในอนาคต
๒. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี บริหารงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผน อัตรากำลัง และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบขึ้นนำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนากำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดิน และแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคตินโยบายประจำชาติ 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 ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

เป้าหมาย

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
๒. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๔. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

ตัวชี้วัด

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ปรับรูปแบบวิธีการดำเนินการของภาครัฐให้มีลักษณะเปิดเสรี ครอบคลุม และหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้รับบริการ ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อพัฒนานโยบายและการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

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

๓. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง 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 ความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค ความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

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

หลักการ

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ 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. ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้อยัตรากำลังไปใช้ในการกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติการกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการควบคุมขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการควบคุมอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๑.๑ สัดส่วนของการเพิ่มของอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในแต่ละปี ไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกหรือทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการในปีที่ผ่านมา

๑.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการนำร่องให้ส่วนราชการมีแผนการปรับลดกำลังคนโดยดำเนินการทบทวนภารกิจร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อถ่ายโอนภารกิจหรือเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการ

๒.๑ ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตราข้าราชการตั้งใหม่ สามารถดำเนินการตามแผนการสรรหาที่เสนอ คปร. ได้ตรงตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๒ ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด 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. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อน
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. ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารอบความคิดและทักษะโดยเฉพาะทักษะ

ด้านดิจิทัล

๔. จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service
๕. ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิลำเนาที่ ยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และคล่องตัว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรมีศักยภาพสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาศักยภาพ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือระหว่างกระทรวง

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. จำนวนกระบวนการงานที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล

๓. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้ รวดเร็วและทันกับสถานการณ์

๔. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิด กรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วาม เป็นมืออาชีพ

๓. ร้อยละของบุคลากรมีผลการทดสอบ IC๓ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี

๔. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุค ดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart Government

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการ

๒. องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ตามเกณฑ์ ITA ร้อยละ ๙๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรม ที่ส่อไปในทางทุจริต

๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work lift balance)

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผูกพันกับองค์กร
๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน
๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป
๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนิน

ชีวิต

๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. การพัฒนารายบุคคล โดยนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา รายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. การพัฒนาโดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการพัฒนาทักษะ เพื่อให้การทำงานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทาง อาชีพ

๔. การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

- ๔.๑ On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
- ๔.๒ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- ๔.๓ การสอนแนะนำงาน (Coaching)
- ๔.๔ การติดตามสังเกต (Job Shadowing)
- ๔.๕ การมอบหมายงาน (Job Assignment)
- ๔.๖ การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)
- ๔.๗ การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- ๔.๘ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)

๔.๙ การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)

๔.๑๐ การทำกิจกรรม (Activity)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

๑. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

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. ดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี กำหนดแนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ เป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๔.๑ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- ๔.๒ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในรูปแบบ E-Learning สำนักงาน ก.พ.
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ศูนย์การเรียนรู้เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน หรือการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ

๕. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

๕.๑ กรณีดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๕.๒ กรณีการพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๕.๓ กรณีเป็นหลักสูตร โครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลำดับรายการจากการเข้าร่วมหลักสูตรหรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ที่ได้รับโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ

กระบวนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 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 ตั้งแต่การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรต่อไป

เครื่องมือในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กันในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีหลากหลายวิธีการ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาที่องค์กรได้กำหนดขึ้น ดังนั้น การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติที่ดีให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาคือเรื่องสำคัญ 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 ซึ่งการถ่ายทอดเนื้อหาที่กระทำผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งการอบรมรูปแบบนี้มีข้อเสียอยู่ตรงที่ว่า ผู้เรียนรู้บางท่านอาจติดขัดเพราะไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย

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

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

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 ตลอดจนอาจค้นพบความสามารถในการทำงานของตนเองได้มากขึ้นอีกด้วย

๖. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม รวมถึงช่วยให้ระบบการทำงานแบบองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

๗. สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้

๘. ช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากร ตลอดจนการพัฒนางานองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning)

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

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 ในกรณีที่จำนวนอัตรากำลังขาด (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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) มีความสำคัญต่อองค์กรในหลายด้าน ทั้งในแง่การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อีกทั้งเป็นกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้มีความสามารถตรงกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๒. บริหารคนอย่างมีระบบ ทำให้การสรรหา ฝึกอบรม พัฒนา และประเมินผลบุคลากรเป็นระบบและมีมาตรฐาน

๓. ลดความเสี่ยงด้านกำลังคน เช่น การขาดแคลนบุคลากร การลาออกกะทันหัน หรือมีทักษะไม่เพียงพอ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวางแผนการพัฒนาย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นและมีความผูกพันกับองค์กร

๕. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการบุคลากรที่ดี ช่วยสร้างแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ดังนี้

๑. วางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

- การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่ง
- ประเมินกำลังคนในปัจจุบัน
- วางแผนการจ้างงาน การโยกย้าย และการเกษียณ

๒. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

- การวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- กำหนดช่องทางการประกาศรับสมัคร
- มีเกณฑ์การคัดเลือกอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓. การพัฒนาและการฝึกอบรม (Training and Development)

- ประเมินความต้องการฝึกอบรม
- วางแผนการอบรมเพื่อพัฒนา
- ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

- มีระบบประเมินที่เป็นธรรม โปร่งใส และชัดเจน
- ใช้ผลการประเมินในการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือให้รางวัล

๕. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)

- วางโครงสร้างเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการให้เหมาะสม
- สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

๖. การบริหารความสัมพันธ์กับบุคลากร (Employee Relations)

- การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร

๗. การรักษาบุคลากร (Retention)

- สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร
- ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- จัดการกับความเครียดหรือปัญหาในที่ทำงาน

๘. การบำรุงรักษา (Maintenance)

- การดูแลและรักษาบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๙. การวางแผนการลาออกและการเกษียณอายุราชการ (Exit Management)

- เป็นการวางแผนการลาออกและเกษียณอายุราชการของบุคลากร

ประโยชน์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร

- การวางแผนทรัพยากรบุคคล ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในอนาคต
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้า สร้างความรู้ความสามารถที่หลากหลาย
- การใช้ศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้องค์กรใช้ศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างผลงานที่ดีและมีคุณภาพ
- การสร้างความมั่นคงขององค์กร ช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีงานทำ และมีผลผลิตที่สูงขึ้น ส่งผลต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กร
- การปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้องค์กรประเมินผลจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ประโยชน์ต่อบุคลากร

- การพัฒนาตนเอง ช่วยให้บุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน
- การเติบโตในงาน ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- การสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มผลผลิตและคุณภาพงาน
- การสร้างความมั่นคงในงาน ช่วยให้บุคลากรมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมั่นคง
- การสร้างความเท่าเทียม ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาและก้าวหน้า

๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

- การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความผูกพันกับบุคลากร
- การมีระบบการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงาน

- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนา และการเติบโตของบุคลากร
- การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
- การวัดผลและประเมินผล ควรมีการวัดผลและประเมินผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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 การบริหารจัดการ 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 และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

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 และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษา

๔.๗ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากิจกรรมการศึกษา ทนุการศึกษา 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 และประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานการศึกษา 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 จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมการนิเทศการศึกษาของส่วนราชการหรือหน่วยงาน 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 และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด และบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

๖.๗ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ปส.กช.) ในระดับจังหวัดที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ ปส.กช. โรงเรียนเอกชนในระบบ และ ปส.กช. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย

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 เพื่อการพัฒนาการเรียน นักศึกษา โดยผ่านกระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด

๗.๓ ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา

๗.๔ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นักศึกษา

๗.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา พระราชปณิธานพระราชกระแสด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เกี่ยวกับการศึกษา

๗.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและความปรองดอง สมานฉันท์

๗.๗ สร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม 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 ม่วงอัม 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

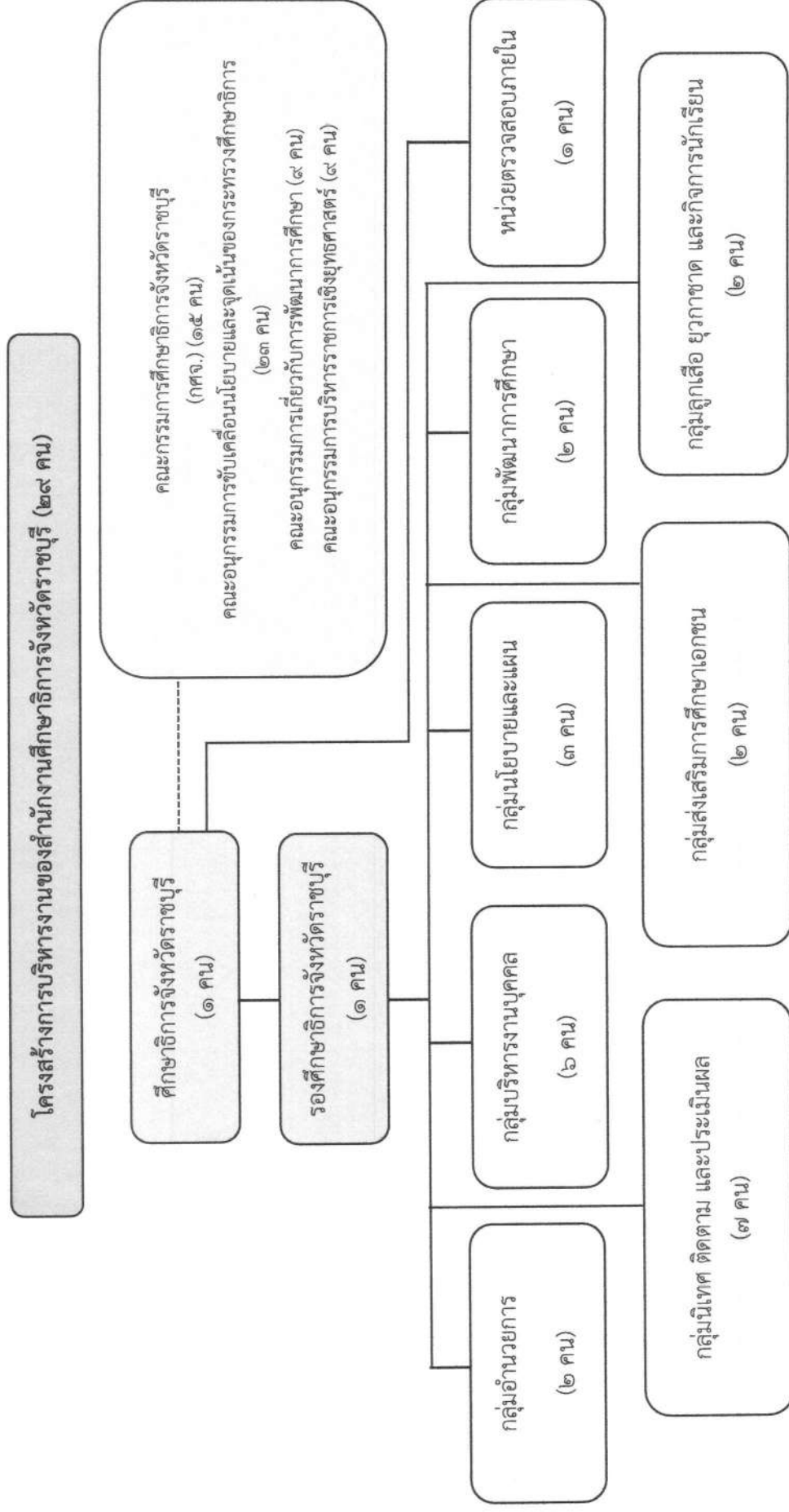
๕. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๖. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗. ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๘. สร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



ข้อมูล ณ วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

ข้อมูลอัตรากำลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๖๕ ตำแหน่ง มีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ ดังนี้

กรอบอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

กลุ่มงาน	กรอบอัตรากำลัง	อัตราปฏิบัติงานจริง
กลุ่มอำนวยการ	๗	๒
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๓	๖
กลุ่มนโยบายและแผน	๗	๓
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๒
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	๒๑	๗
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๕	๒
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	๔	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๑
รวม	๖๕	๒๕

ข้อมูลบุคลากรและอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|---------------|
| ๑. เจ้าหน้าที่ครุสภา | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. พนักงานราชการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างเหมาบริการ | จำนวน ๕ อัตรา |

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการผ่านแผนการดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรมหลัก/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินการ
การวางแผนกำลังคน	๑. รายงานตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทน ๒. รายงานสถานภาพและข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรายงาน ๒ รอบ/ปีงบประมาณ ดังนี้ - รอบที่ ๑ ใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - รอบที่ ๒ ใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - รอบที่ ๑ รายงาน ณ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๘ - รอบที่ ๒ รายงาน ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘
การพัฒนาและการฝึกอบรม	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนรับการอบรม OCSC Learning Portal จากศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการสำนักงาน ก.พ.	ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรมหลัก/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินการ
การพัฒนาและการฝึกอบรม (ต่อ)	๒. บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาใหม่ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากกิจกรรมที่ ๑ ของโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ราชบุรี ๑๕,๐๐๐ บาท	วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด	ไม่ได้รับจัดสรร งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ - ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ - เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
การบริหารความสัมพันธ์ กับบุคลากร	ดำเนินการผ่านโครงการพัฒนาบุคลากร สร้างองค์กรคุณธรรม กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร สร้างองค์กรคุณธรรม โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดราชบุรี	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ราชบุรี ๙๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินการ
การรักษาศูนย์/ การบำรุงรักษาอาคาร	๑. ดำเนินการผ่านโครงการพัฒนาบุคลากร สร้างองค์การคุณธรรม กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร สร้างองค์การคุณธรรม โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดราชบุรี	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ราชบุรี ๙๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘
	๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ราชบุรี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ราชบุรี ๑๑,๐๘๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๕

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินการ
โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กิจกรรมที่ ๑ ประชุมบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมการไม่รับของขวัญและของกำนัล และการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กิจกรรมที่ ๒ ประชุมบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดและมอบหมายความรับผิดชอบเพื่อเตรียมพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กิจกรรมที่ ๓ ประชุมบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เพื่อติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย และเตรียมความพร้อมในการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กิจกรรมที่ ๔ สรุปผลการดำเนินงาน	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ราชบุรี จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท	มกราคม ๒๕๖๘ - กรกฎาคม ๒๕๖๘

โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินการ
โครงการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทฤษฎีและปฏิบัติและการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักรับผิดชอบการป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กิจกรรมที่ ๑ ขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมที่ ๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (ITA) และจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง กิจกรรมที่ ๔ สรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	งบประมาณจาก สำนักรับผิดชอบ การทุจริต ๑๕,๐๐๐ บาท	มีนาคม ๒๕๖๘ - กรกฎาคม ๒๕๖๘
โครงการพัฒนาบุคลากร สร้างองค์กรคุณธรรม	กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานและกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม กิจกรรมที่ ๒ การประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร สร้างองค์กรคุณธรรม กิจกรรมที่ ๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศักดิ์สิทธิการจังหวัด ราชบุรี จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘
การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	กิจกรรมที่ ๑ การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น สำนักรับผิดชอบการป้องกัน การทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยดำเนินการ ดังนี้ ๑) ประชุมเพื่อพิจารณาผู้สมควรได้รับรางวัลและวิธีการ คัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก/แจ้ง ประชาสัมพันธ์บุคลากรทุกคนในสำนักงาน ศักดิ์สิทธิการจังหวัดราชบุรี	งบดำเนินงาน ของสำนักงาน ศักดิ์สิทธิการจังหวัด ราชบุรี จำนวน ๑๑,๐๘๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินการ
การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ต่อ)	๓) กำหนดประเภทรางวัลเป็น ๔ ประเภท ประเภทและรางวัล ประกอบด้วย - ชำนาญการดีเด่น ระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส - ชำนาญการดีเด่น ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน - ชำนาญการดีเด่น ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน - ลูกจ้าง/พนักงานราชการดีเด่น ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรได้รับประกาศเกียรติคุณ “บุคลากรทางการศึกษาดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘” และดำเนินการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ๕) ประกาศผลการคัดเลือก ๖) มอบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องเชิดชูเกียรติ กิจกรรมที่ ๒ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน		

บรรณานุกรม

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

(๒๕๖๑, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๕

ประคัลภ์ ปัทมพลึงกูร. (๒๕๖๕). การวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่เหมาะสมต้องมีขั้นตอนอย่างไร.

สืบค้น ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘, จาก <https://www.thinkpeoplepay.com>>

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (๒๕๖๒). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ
ขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, ๒๐(๑), ๗๓-๗๔.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๘). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐. สืบค้น ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘,
จาก <https://ops.moe.go.th/>

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๘). แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘. สืบค้น ๕ มิถุนายน ๒๕๖๘, จาก <https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๕/๐๔/>

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตรี สมชาย งามสุขสวัสดิ์
นางสาวปิยะดา ม่วงอิม

ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
รองศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี

คณะผู้จัดทำ

นางสาวพรทิพย์ แทนอ่อน

นางสาวเพ็ญพักตร์ ชื่นจำรัส
นางสาวอรรัมภา นาคผจญ
นางสาวอภิญญา สามล
นายฮ.ตรีสิทธิ์ จันทสโร
นางสาวชญานิศ หัสเถื่อน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ