



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง



กลุ่มบริหารงานบุคคล

คำนำ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ในฐานะหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ด้วยตระหนักว่า "บุคลากร" เป็นทุนมนุษย์และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กร การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางปัญญา พัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างพลังในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ ตลอดจนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงและสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ซึ่งมีบทบาทภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการประชุมพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบดำเนินงาน) จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙" ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการยกระดับสมรรถนะบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๓
๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๓
๒.๒ พันธกิจ (Mission) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๓
๒.๓ ค่านิยมองค์กร (Corporate values) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๓
๒.๔ เป้าประสงค์รวม (overall objective) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๓
๒.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๔
๒.๖ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๔
๒.๗ ภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๔
๒.๘ โครงสร้างอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	๕
ส่วนที่ ๓ กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง	๗
๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๗
๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๗
๓.๓ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ	๘
๓.๔ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘
๓.๕ แผนผังความเชื่อมโยงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๐
๓.๖ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๑
ส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการ วิธีการ กลไก การพัฒนาบุคลากร	๑๒
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๓๕
ภาคผนวก	๓๗

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงานมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์และเป็นทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณค่าที่สุด การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุนทางปัญญาของคนในองค์การให้มีศักยภาพสูงและมีพลังในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน และเป็นการสร้างให้บุคลากรมีทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ที่มีหน้าที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ดังนั้นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ตลอดจนส่งเสริมให้าศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมและยกระดับบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

๑) การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุนรวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันและอนาคต ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ

การพัฒนาในเชิงพื้นที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของส่วนราชการ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๔) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรตามบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning

รูปแบบที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรภาครัฐเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานภายนอก

๕) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑) กรณีดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๕.๒) กรณีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๕.๓) กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ที่ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจน สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพอย่างตรงจุดตอบสนองต่อความคาดหวังของภาครัฐและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓) ระบบบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และขับเคลื่อนการศึกษาในระดับจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามข้อ ๔ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ และถือว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงเป็นหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นองค์กรคุณภาพ บูรณาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม รักท้องถิ่น และทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่

๒.๒ พันธกิจ (Mission) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๑. ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมตามบรรทัดฐานที่พึงงาม มีจิตสำนึกในคุณค่าความเป็นพัทลุง มีวินัย และจิตสาธารณะ รักสิ่งแวดลอม

๒. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน

๓. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๔. พัฒนาคุณภาพระบบการบริหารจัดการสู่ระบบราชการ ๔.๐

๕. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน บูรณาการการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ค่านิยมองค์กร (Corporate values) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

“PASS” P : Participation	การมีส่วนร่วม
A : Accountability	ความรับผิดชอบ
S : Satisfaction	ความพึงพอใจ
S : Smart teamwork	การทำงานเป็นทีม

๒.๔ เป้าประสงค์รวม (overall objective) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๑. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม ค่านิยมตามบรรทัดฐานที่พึงงาม มีจิตสำนึกในคุณค่าความเป็นพัทลุง มีวินัย และจิตสาธารณะ รักสิ่งแวดลอม

๒. ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

๓. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงนำเทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงมีมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐

๕. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงมีกลไกการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานทุกสังกัด

๒.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

๒.๖ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๑. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติค่านิยมที่ถูกต้อง และเสริมสร้าง ภูมิคุ้มกัน เพื่อรับมือภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะและองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจด้านอาชีพ ที่สนับสนุน การแข่งขันของประเทศ
๓. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่
๔. บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐาน และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
๕. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย อย่างทั่วถึง เสมอภาค เท่าเทียม และมีคุณภาพ
๖. หน่วยงานและสถานศึกษา มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๗. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วย ในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส และมี ประสิทธิภาพ
๘. บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๙. บุคลากรในหน่วยงานการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีอาชีพ ปฏิบัติราชการ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๒.๗ ภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการ บริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

๑. รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ.มอบหมาย
๒. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
๓. ส่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือ หน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
๔. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๖. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ.

๗. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทรวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

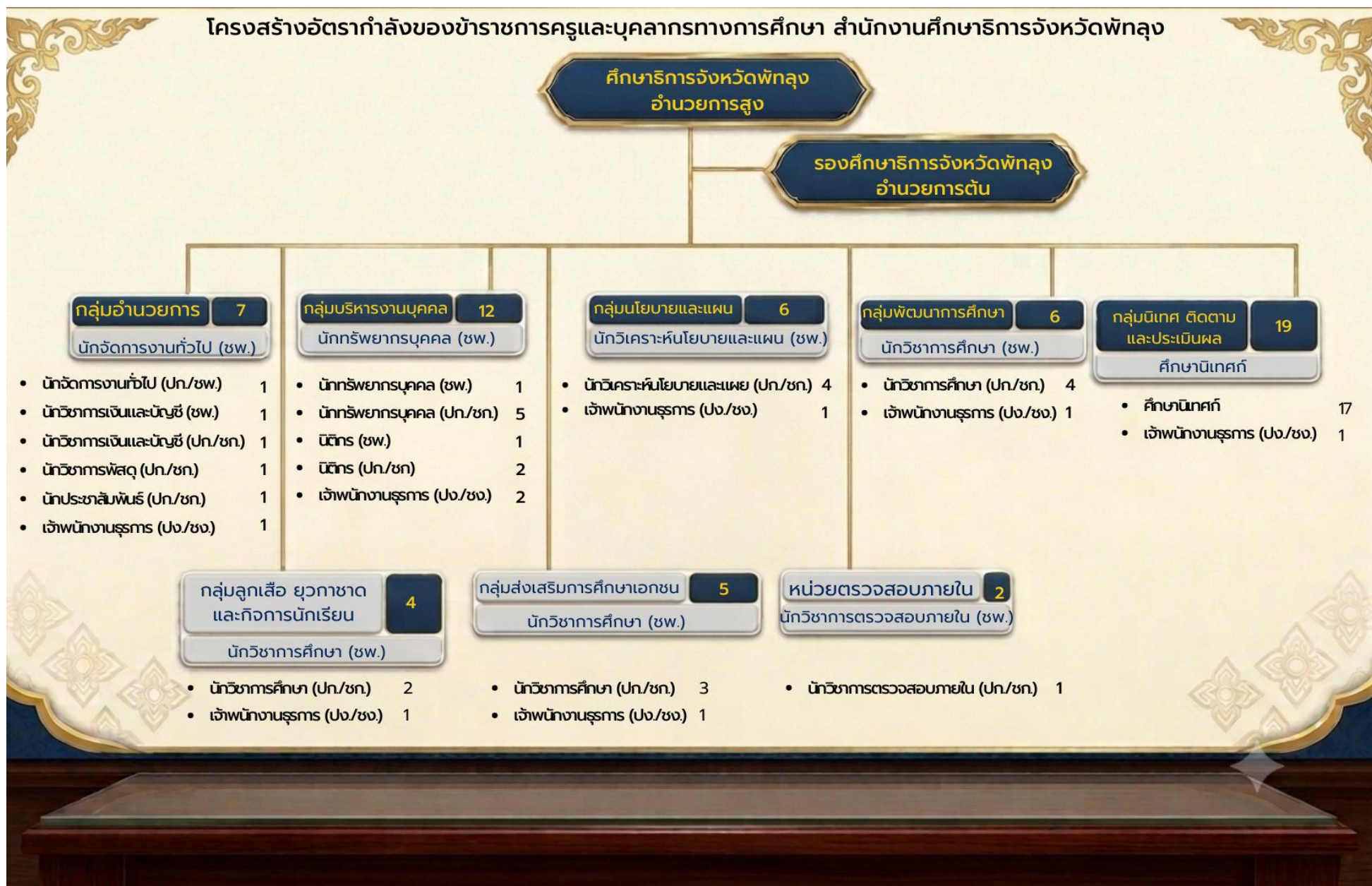
๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑๑. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

โครงสร้างอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง



ส่วนที่ ๓

กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงผลการดำเนินงาน ในปีที่ผ่านมา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคติพจน์ประจำชาติ นอกจากนั้น ในการบริหารราชการแผ่นดินจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (๒) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (๓) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล(๔) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

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

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่การพัฒนาตามหมวดหมายฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความ

ต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายความว่า ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ ๒๐ การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริต และประพฤติดีมีขอบ ด้วย

๓.๓ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

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

๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกลี่ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจ ที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้ง มีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน เกิดประโยชน์สูงสุด

๓) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. มาตรา ๗๒ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่าให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดว่าให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการภายใต้หลักการรวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑) หลักการ

๑.๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

- ๑.๒) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
- ๑.๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาน้อย ๑๐ วัน ต่อคนต่อปี
- ๑.๔) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบประมาณ

บุคลากร

๒) หลักเกณฑ์และวิธีการ

๒.๑) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

- ๒.๑.๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
- ๒.๑.๒) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- ๒.๑.๓) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและ

ประเภทวิชาการ

- ๒.๑.๔) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๒) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

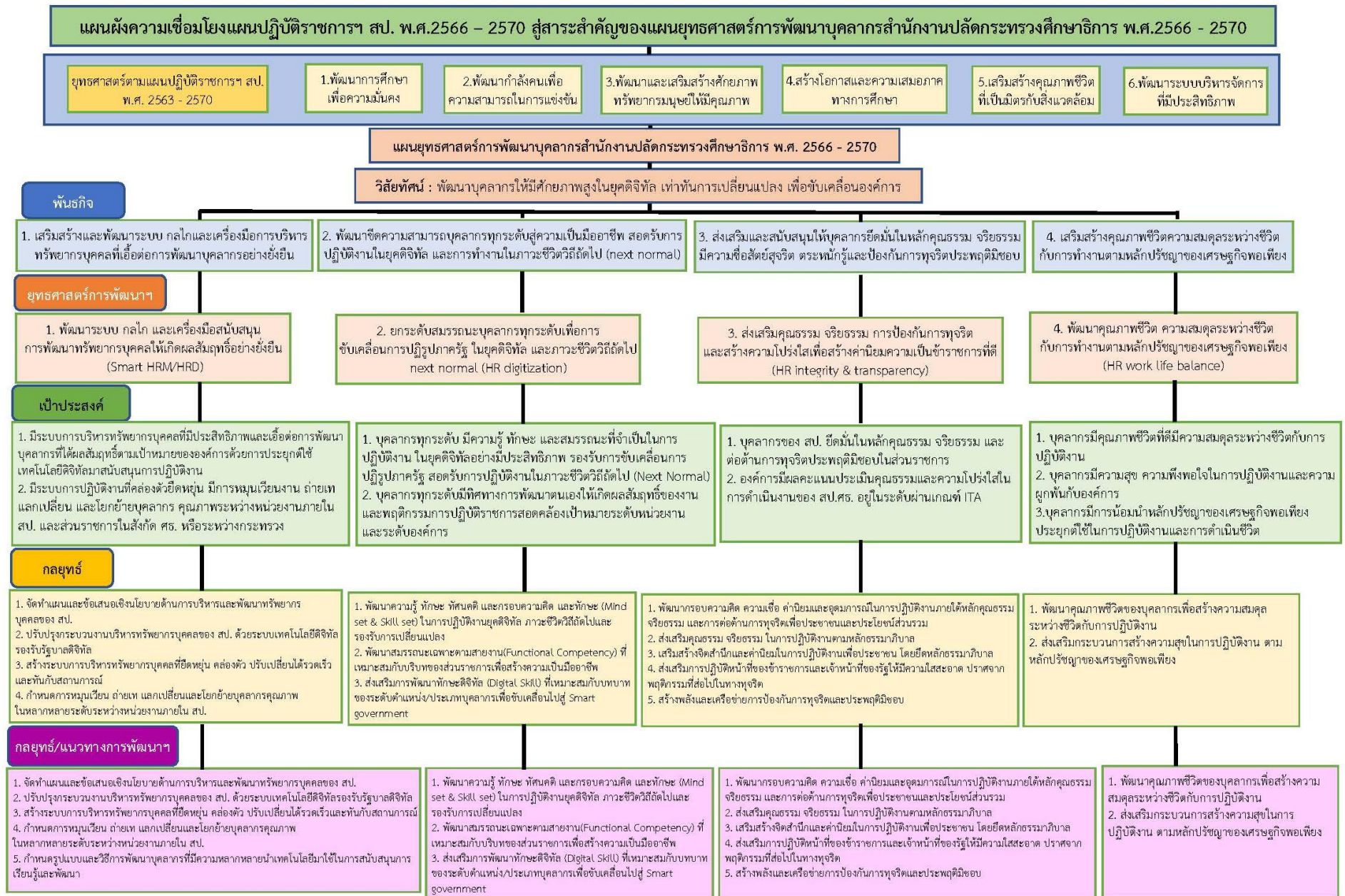
๒.๓) ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในแต่ละกลุ่ม และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย

๒.๔) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

๒.๖) นอกจากนี้ ส่วนราชการได้ให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่มีความจำเป็น หรือเป็นหลักสูตรที่เป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด หรือหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือหลักสูตรที่จะต้องนำมาพัฒนาต่อยอดในการ

๓.๕ แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



๓.๖ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของ สป. (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปพลางก่อน)

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักรู้ และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๔.๑ โครงการ กิจกรรม ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จากสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และที่ได้รับอนุมัติโครงการ กิจกรรมโดยใช้งบประมาณจากสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง และมีใช้งบประมาณจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

โครงการ กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการ บริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยมี โครงการ กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
๑. การจัดทำแผนพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง																กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
กิจกรรม การจัดทำแผน บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง	เพื่อให้ ศธจ.พัทลุง มีกรอบการพัฒนา บุคลากรที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ และบริบทพื้นที่ สามารถนำไปใช้ ขับเคลื่อนการ บริหารงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุงมี แผนบริหารและ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ แผน	ไม่ใช่ งบประมาณ													

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง																กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมเสริมสร้าง สุขภาพของ บุคลากร	๑. เพื่อให้บุคลากร ได้เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างสุขภาพ และได้รับความรู้ เกี่ยวกับการดูแล สุขภาพ ได้ออก กำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ได้ออกกำลังกาย ตามกิจกรรม ที่กำหนดอย่าง ต่อเนื่อง และมี ความรู้ด้านการ ดูแลสุขภาพ	ไม่ใช่ งบประมาณ													
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมการพัฒนา ตนเอง อบรมผ่าน Digital Government Learning Platform (สถาบัน	๒. เพื่อให้บุคลากร บุคลากรได้รับการ พัฒนาตาม หลักสูตร มีทักษะ ด้านดิจิทัล และ สามารถนำทักษะ	๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ ได้เข้าร่วม กิจกรรม มี ทักษะด้าน	ไม่ใช่ งบประมาณ													

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
พัฒนาบุคลากร ภาครัฐด้านดิจิทัล : TDGA) ตาม แนวทางที่ สป. กำหนด (Online)	ด้านดิจิทัล มาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการ ปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ดิจิทัล สามารถ นำมาปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการ ปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ													
กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมการพัฒนา ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการปฏิบัติงาน (On-site)	๓. เพื่อพัฒนา บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ให้มีทักษะ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ ได้เข้าร่วมการ พัฒนามีทักษะ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน														

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	๔. บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดมี บุคลากรที่มี พฤติกรรมการ ทำงานที่ดี มีความ รับผิดชอบ มีวินัย มีความสามัคคี มี ทัศนคติเชิงบวก มี การสื่อสารที่ดี และ พร้อมเรียนรู้	๔. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ ได้เข้าร่วม กิจกรรมมี พฤติกรรมการ ทำงานที่ดีขึ้น ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบ มีวินัย มีความ สามัคคี มี ทัศนคติเชิงบวก มีการสื่อสารที่ดี และพร้อม เรียนรู้														

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙		
๒. โครงการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM)																	
กิจกรรมที่ ๑ คัดเลือกองค์ ความรู้ของ สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง มีการ รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ห้องค์ ความรู้ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของ บุคลากรของ สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัด เป็น บุคลากรแห่งการ เรียนรู้ (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ														กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
กิจกรรมที่ ๒ จัดทำแผนการ จัดการความรู้ของ สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒.สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง มีแผนการ จัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒.สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุงมี เครื่องมือในการ จัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ไม่น้อยกว่า ๓ รูปแบบ	ไม่ใช่ งบประมาณ														

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)											ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓		ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	
กิจกรรมที่ ๓ จัดกระบวนการ จัดการความรู้ตาม แผนการจัดการ ความรู้ของ สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓. สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง มีการจัด กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔. สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง มีระบบ ฐานข้อมูลความรู้ หรือพื้นที่จัดเก็บ ความรู้ในรูปแบบ ออนไลน์ ๕. บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง นำความรู้ที่ ได้จากการจัดการ ความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาคุณภาพงาน	๓.ร้อยละของ บุคลากรมีการมี การสรุปองค์ ความรู้ ที่ได้จาก การจัดการ ความรู้ที่ชัดเจน (ร้อยละ ๘๐) ๔. ร้อยละของ บุคลากรมีการ นำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ หรือ กระบวนการวิจัย มาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนา ตนเอง พัฒนา งาน และพัฒนา องค์กร (ร้อยละ ๗๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ												

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร																
กิจกรรมที่ ๑ การส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมใน หลักสูตร โครงการ ต่าง ๆ	เพื่อพัฒนา ศักยภาพและ เพิ่มพูนความรู้ สมรรถนะที่จำเป็น ตามประเภท ตำแหน่งให้แก่ บุคลากร อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ"	บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนา ความรู้และ ทักษะตาม ประเภท ตำแหน่ง ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากร ทั้งหมด	๕๐,๐๐๐													กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
กิจกรรมที่ ๒ การส่งเสริมให้ ข้าราชการบรรจุ ใหม่เข้ารับการ ฝึกอบรมโครงการ ฝึกอบรม ข้าราชการบรรจุ ใหม่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง	เพื่อให้ข้าราชการที่ บรรจุใหม่ทุกคน ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุงเข้าร่วม ฝึกอบรมโครงการ ฝึกอบรม ข้าราชการบรรจุ ใหม่หลักสูตร	ข้าราชการบรรจุ ใหม่ ปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตร “การ เป็นข้าราชการที่	๑๖,๐๕๓													กลุ่ม บริหารงาน บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
ศึกษาธิการ หลักสูตร “การ เป็นข้าราชการที่ ดี” ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	“การเป็น ข้าราชการที่ดี” (ข้าราชการบรรจุ ใหม่ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ คน	ดี” ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ คนเข้า รับการพัฒนา														

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙		
๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (กิจกรรมด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ)																	
กิจกรรมที่ ๑ จัดทำแผนปฏิบัติการ การป้องกันการ ทุจริตและประพฤติ มิชอบ	ศธจ.พัทลุง มีแผน ป้องกันการทุจริต และประพฤติมิ ชอบที่เป็นแนวทาง กลไก และ มาตรการในการ ป้องกันการทุจริต และประพฤติมิ ชอบที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ เป็นกรอบในการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	แผนปฏิบัติการ ป้องกันการ ทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ๑ แผน	๕๒๕.- -				←	→									กลุ่ม บริหารงาน บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
กิจกรรมที่ ๒ การอบรม เชิงปฏิบัติการนำ หลักสูตรด้านทุจริต ศึกษาเป็นรายวิชา เพิ่มเติม / บูรณา การได้ สอดคล้อง หลักสูตรด้านทุจริต ศึกษา (ป.ป.ช.)	ร้อยละของ สถานศึกษาเอกชน มีความเข้าใจและ ตระหนักถึง ความสำคัญของ หลักสูตรด้านทุจริต ศึกษา และนำ หลักสูตรด้านทุจริต ศึกษาเป็นรายวิชา เพิ่มเติม / บูรณา การได้ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา	ร้อยละ ๙๐ (๓๒ แห่ง)	๙,๓๕๐.-												กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล	
กิจกรรมที่ ๓ การนิเทศ ติดตาม การนำหลักสูตร ด้านทุจริตศึกษาไป ใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	ร้อยละของ สถานศึกษาใน สังกัดนำหลักสูตร ด้านทุจริตศึกษาไป ใช้ ได้รับการกำกับ นิเทศ ติดตาม ใน	ร้อยละ ๑๐๐ (๓๕ โรง)	๓,๗๐๐.-												กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล	

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
คณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษา เอกชนในจังหวัด พัทลุง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๙	การขับเคลื่อน หลักสูตรด้านทุจริต ศึกษา สามารถ จัดการเรียนการ สอนในโรงเรียนได้ อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ โดย ใช้นวัตกรรม สื่อ การเรียนรู้ และ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย															
กิจกรรมที่ ๔ การคัดเลือก สถานศึกษา ต้นแบบ	ร้อยละของ สถานศึกษาใน สังกัดที่เข้ารับการ คัดเลือกเพื่อรับ รางวัลการ ขับเคลื่อนหลักสูตร ด้านทุจริตศึกษา สถานศึกษาสังกัด สช. ในจังหวัด	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ												กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล	

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙		
	พัสดุ ได้รับการ ประเมินผลระดับดี ขึ้นไป																
กิจกรรมที่ ๕ การ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ค่าคะแนนผลการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของศจ.พัสดุ มี องค์ประกอบที่ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล สะท้อนถึง ภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร	ผลการประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใส ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่ กำหนด (ไม่น้อย กว่า ๘๙ คะแนน)	๓,๑๕๐.-														กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
กิจกรรมที่ ๖ กิจกรรมทิวปิ่นโต ไปวัดส่งเสริม คุณธรรม	บุคลากร ศจ. พัสดุ ได้รับการ ส่งเสริมด้าน คุณธรรมจริยธรรม มีจิตอาสา พอเพียง	๑. บุคลากร ศจ.พัสดุ เข้า ร่วมกิจกรรม ส่งเสริม คุณธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ														กลุ่ม บริหารงาน บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
	ดำรงรักษาไว้ ซึ่ง ศาสนา วัฒนธรรม ไทย มีวัฒนธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต เห็น แก่ประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก และได้รับขวัญ กำลังใจในการทำ ความดี	จริยธรรมของ องค์กรไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ๒. บุคลากรใน สังกัดศจ. พัทลุง มีความ ตระหนักรู้ ทัศนคติที่ดี มี คุณธรรม จริยธรรม ตาม หลักคุณธรรม ๕ ประการ มี จิตอาสา พอเพียง ดำรง รักษาไว้ซึ่ง ศาสนา วัฒนธรรมไทย มีวัฒนธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่าง														

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
		ที่ดีแก่สังคม และสามารถ นำไป ประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน ได้จริง														
กิจกรรมที่ ๗. การเข้าแถวเคารพ ธงชาติในทุกวัน จันทร์	เพื่อเสริมสร้างวินัย ปลูกจิตสำนึกให้ ตระหนักความ จงรักภักดีต่อ สถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	ร้อยละ ๘๐ บุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ													กลุ่ม อำนวยการ
กิจกรรมที่ ๘ การแต่งกายด้วย เครื่องแบบสีทากี ในทุกวันจันทร์ทำ การ	เพื่อสร้างจิตสำนึก และแสดงออกถึง ความเป็น ข้าราชการของ บุคลากรใน สำนักงาน	ร้อยละ ๘๐ บุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ													กลุ่ม อำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๔	พ.ย ๖๔	ธ.ค ๖๔	ม.ค ๖๕	ก.พ ๖๕	มี.ค ๖๕	เม.ย ๖๕	พ.ค ๖๕	มิ.ย ๖๕	ก.ค ๖๕	ส.ค ๖๕	ก.ย ๖๕	
	ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง															
กิจกรรมที่ ๙ การประกาศ เจตจำนงสุจริต ประจำปีและ นโยบาย No Gift Policy	เพื่อร่วมกันแสดง เจตนารมณ์ในการ ต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิ ชอบทุกรูปแบบ	บุคลากรร่วม แสดง เจตนารมณ์ไม่ น้อยกว่าร้อย ละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ													กลุ่ม บริหารงาน บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
๑. โครงการจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ																
กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมจิตอาสา พัฒนา จิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์ จิตอาสาภัยพิบัติ จิตอาสาเฉพาะกิจ เนื่องในวันสำคัญ ต่าง ๆ ร่วมกับ หน่วยงานราชการ ชุมชน และ วัด กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรม Cleaning Day ในสำนักงาน อย่างน้อยเดือนละ	๑.เพื่อปลูกฝัง จิตสำนึกของ บุคลากรในสังกัด สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง มีจิต สาธารณะ หรือจิต อาสาพร้อมที่จะ ช่วยเหลือชุมชน และสังคมส่วนรวม ๒.เพื่อให้บุคลากร ในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง เกิดความรัก ความสามัคคี	ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรใน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ												กลุ่ม อำนวยการ	

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
๑ ครั้ง	๓. เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีแก่ องค์กร														กลุ่ม อำนวยการ	
กิจกรรมที่ ๒ การปลูกผักสวน ครัวปลอดสารพิษ ตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง	๑. เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความ เข้าใจ สามารถ ปฏิบัติตนตามหลัก ปรัชญา ของเศรษฐกิจ พอเพียงได้อย่าง ถูกต้อง รู้จัก พึ่งตนเอง ความ พอประมาณ พอมีพอกิน พอมี พอใช้ ๒. เพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้ตามหลัก ปรัชญาของเศรษ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรใน สังกัด มีส่วนร่วม ในการปลูกผัก สวนครัวปลอด สารพิษที่ สำนักงานและที่ บ้านของ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ												กลุ่ม อำนวยการ	

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ	ตัวชี้วัด /กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)												ส่วนงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	
	กิจพอเพียงให้แก่ บุคลากรในสังกัด															
๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว																
กิจกรรม การตรวจสอบ ประจำปี	เพื่อให้บุคลากรได้ รักษาสุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละ ๘๐ บุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดได้รับการ ตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	เบิกจ่ายตรง กรมบัญชีกลาง													กลุ่ม อำนวยการ

๔.๒ วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

๑) โมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

◆ ๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำได้ทดลอง ทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจาก งานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้อง เรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

◆ ๒๐% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การ ได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็อาจใช้การประชุม ทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง ๑๐% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้ความรู้เพียง

◆ ๑๐% เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง ๑๐% เท่านั้น

10-20-70 DEVELOPMENT APPROACH



๒) วิธีการพัฒนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย ตามแนวทางของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

๒.๑.๑ การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)

๒.๑.๒ การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)

๒.๑.๓ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒ การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว(One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้น ประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้บุคลากรเข้าใจและ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์กร ให้มากที่สุดการฝึกอบรมในขณะทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความ เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงาน ตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการ ปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะ เปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบแต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๒) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงานใน หน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้าง องค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม หรือ ระหว่างสำนัก

๓) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจใช้พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึง เป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหาทาง พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาส ให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตาม อย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัย แม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการ งานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติ ของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือ เป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจาก

แม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเองหรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ที่ให้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบพบว่าเทคนิค ดังกล่าวนี้นี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนา พนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาส ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริง ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่ม คุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ ๑) การเพิ่มคุณค่าใน งาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่ แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิด ความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระ สามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมาก ขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้นซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น ๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็น เครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการ มอบหมายปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ใน ปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการ บริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคย ปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหาร ทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอนหรือแนวนราบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรอีก รูปแบบหนึ่งที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการ มอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลา ในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการ มอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำ โครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มี ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดช่วงเวลาชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หาก ผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบ ความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้ พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลา สั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ

(Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนรู้แบบ E-Learning หรือการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้อง เรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็น ร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆที่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ๒) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กรสมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่让员工บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือ

๒.๓ การพัฒนารายบุคคล โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงถึง ด้วยว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุป ประเมินผลการฝึกอบรมและ จัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม รวมถึง ผู้รับผิดชอบโครงการก็ต้อง นำเอาผลการประเมินโครงการทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในครั้งถัดไปหรือรุ่นถัดไปว่าจะมีความจำเป็นหรือต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ว่าควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไรเพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้นกระบวนการ ฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินการกิจของส่วนราชการในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น ๒ วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ที่ ๒ Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve) โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติโดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบ ภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้ทำการกำหนดมาตรฐานการติดตามความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ (Progressive Monitoring and Satisfaction และ Evaluation for Development Result) สำหรับให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ปฏิบัติการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการประเมินและติดตามผล ได้แก่

๑. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม
๒. เป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการฝึกอบรมในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการฝึกอบรม ฯลฯ

๔.๒ กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ไตรมาสที่ ๑ – ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- ๑.นางนรินรัตน์ สีแก้วน้ำใส
- ๒.นางสาวสุมาลี อรุณรัตน์

ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

คณะผู้จัดทำ

๓. นางสาวกร หนูสว่าง
๔. นางผกามาส กล้วยเครือ
๕. ว่าที่ร้อยเอก ชัยวุฒิ เต็มยอด
๖. นางโสพิตตา แก้ววิชิต
๗. นางสาวธัญณภัทร์ ชูขาว
๘. นางชลธิชา คงรัตน์
๙. นางฐานาณัติ ร่วมพันธ์
๑๐. นายทีปวิทย์ ศรีอินทร์
๑๑. นางสาวณัฐริกา เจยาคม
๑๒. นางสาวกัญญณัช จอประยูร
๑๓. นางสาวจันทรา จันสุกศรี
๑๔. นายธนพิชญ์ เจยาคม
๑๕. นายอภิเดช จิตตุนนท์
๑๖. นางสาวประภัสรา บุญช่วย
๑๗. นางสาวพริมน บุญชิต
๑๘. นางสาวซาริษา หมดเป็นหลี่
๑๙. นางจิรนนท์ มีฉิม
๒๐. นางสาวเรวดี กายฤทธิ์
๒๑. นางสาวณัชชารีย์ บุรีศรี
๒๒. นางสาววันนี ชูพิฤทธิ์
๒๓. นางสาวลิลฉัตร เลี่ยมชาติ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ชำนาญการพิเศษ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นิติกรปฏิบัติการ

จัดพิมพ์/รูปเล่ม

นางสาวณัชชารีย์ บุรีศรี

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ที่

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

เรื่องเดิม -

ข้อเท็จจริง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตัวชี้วัดย่อย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ

ซึ่งในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (๒) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย

ประกอบด้วย

- (๑) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๒) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๓) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

แต่เนื่องจากขณะนี้ยังไม่มีปฏิทินการดำเนินงาน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ สำนักงาน ปชช./ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ (ศปท.ศธ.) กำหนดก็ตาม แต่การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เห็นถึงโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และเพื่อเป็นการรองรับการดำเนินการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ข้อเสนอ

กลุ่มบริหารงานบุคคล พิจารณาแล้วขอเรียน ดังนี้

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ๒. โครงการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM) ๓. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและขับเคลื่อน

การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ศธจ.พัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หรือโครงการอื่นๆ ที่บรรจุในแผนปฏิบัติการของ ศธจ.พัทลุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่จะต้องนำมาพิจารณา

๒. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตาม สมรรถนะของข้าราชการ โดยมีการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละปีงบประมาณ

๓. นอกจากนี้ยังกำหนดให้ข้าราชการ บุคลากรทุกคน พัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ในรูปแบบ ออนไลน์ ตามหลักสูตรที่กำหนด และหลักสูตรที่ต้องการอบรมตามสมรรถนะของสายงานนั้น ๆ

๔. การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง จะต้องเป็นไปตามแนวทางการ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีความเข้มแข็งและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและ องค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

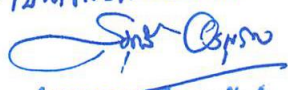
ขณะนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจะให้คณะทำงานพิจารณาแผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องเพื่อจะบรรจุในแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทาง ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กร ศึกษาธิการจังหวัด/รองศึกษาธิการ จังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย บุคลากรของแต่ละกลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ดังแนบ

๒. มอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคล แจ้งคณะทำงานตามคำสั่ง ข้อ ๑ รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน ทางระบบ my office ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๓. พิจารณาสั่งการตามจะเห็นสมควร

-เพื่อไปดำเนินการตาม


(นางสาวสุมาลี อรุณรัตน์)

รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๒๙ ม.ค. ๒๕๖๙



แผนการบริหารฯ ปี ๒๕๖๘

นงน พ

(นางสาวณัชชาธิ์ บุรีศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

- ม
 - ลวพ / ม



(นายจุลพันธ์ุ เจ๊ะมิ)

ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๒๙ ม.ค. ๒๕๖๙



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ที่ ๕๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงจะดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อรวบรวมรายการ/กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกลุ่ม/หน่วย และเพื่อเป็นการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑. นายรุชฌัญญ์ เจ๊ะมิ	ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	ประธาน
๒. นางสาวสุมาลี อรุณรัตน์	รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	รองประธาน
๓. นางสาวคร หนูสว่าง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๔. นางผกามาส กล้วยเครือ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๕. ว่าที่ร้อยเอก ชัยวุฒิ เต็มยอด	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๖. นางโสพิตดา แก้ววิชิต	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๗. นางสาวธัญญภัทร์ ชูขาว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	คณะทำงาน
๘. นางชลธิชา คงรัตน์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๙. นางฐานาตย์ ร่วมพันธ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๑๐. นายทีปวิทย์ ศรีอินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๑๑. นางสาวณัฐริกา เจยาคม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	คณะทำงาน
๑๒. นางสาวกัญญณัช จอประยูร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวจันทรา จันสุกศรี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๑๔. นายธนพิชญ์ เจยาคม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๑๕. นายอภิเดช จิตตุนนท์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวประภัสรา บุญช่วย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวพิรเมน บุญชิต	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	คณะทำงาน

๑๘. นางสาวซารินา...

-๒-

๑๘. นางสาวชาрина หมัตเป็นหลี่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๑๙. นางจิรนนท์ มีฉิม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวเรวดี กายฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	คณะทำงาน
๒๑. นางสาวณัชชารีย์ บุรีศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงานและ เลขานุการ
๒๒. นางสาววันนี ชูพิทยธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นางสาวลิลฉัตร เลี่ยมชาติ	นิติกรปฏิบัติการ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยยกร่างสาระสำคัญ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง รวมถึงการจัดทำข้อมูลที่ครอบคลุมตามองค์ประกอบของข้อมูลตามตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตัวชี้วัดย่อย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย

ทั้งนี้ ให้คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายรัชต์ชัย เจริญ)
ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ