



แผนการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2570



วันที่ 26 - 27 มกราคม 2566
ณ ห้องประชุมโชติกา โรงแรมเซ็นทรัลเพลส จังหวัดสมุทรสาคร



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติงานราชการ ให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการจะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนเนื่องจากบุคลากร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็น กลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโต อย่างเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ในฐานะหน่วยงานภายใต้สังกัด ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของส่วนราชการด้วย ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยได้มีการทบทวน ปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ให้สอดคล้องกับแนวทางการ พัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมถึงกฎหมายในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง พลิกผันด้วย

ในการนี้ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มงานต่างๆ ที่กรุณาให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการ จัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูล ประกอบการวางแผนการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณในภาพรวมของส่วนราชการ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และบริบทในแต่ละพื้นที่ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงการกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

กรกฎาคม ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร

จากการที่ภาครัฐได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ โควิด ๑๙ ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติรวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว รุนแรง และผันผวน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ วัฒนธรรมการเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ หน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่จำเป็นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ดังนั้น กลไกของภาครัฐจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทุกประเด็น เพื่อบูรณาการทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ที่มีการเชื่อมโยงการทำงานทุกระดับให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาดังกล่าวจะต้องบูรณาการกันอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกัน มีการประสานงานบนความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชนและภาคส่วนอื่นในสังคม

บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนา และปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓(๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” ขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครในฐานะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐหนึ่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแผนปฏิบัติราชการ ขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาค ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ การจัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนวทางการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา พร้อมทั้งสั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษา

ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตแผนย่อย : การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่นและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๒) ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามช่วงเวลาที่กำหนด

ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการขึ้น เพื่อรองรับบทบาท ภารกิจหน้าที่และอำนาจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารการเรียนรู้และวางแผนการพัฒนาของตนเองได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งหน่วยงานและผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ตามช่วงเวลาที่กำหนด

การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครที่ผ่านมา พบว่า ส่วนราชการยังขาดการวางแผนอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป คำบรรยายลักษณะของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) ของแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ ไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรได้รู้ทิศทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับงานและพฤติกรรมปฏิบัติการปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร ขาดการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ ให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ วิธีพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลไม่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Description) ของแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลไม่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) ของแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ ฯลฯ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้น เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันไม่บรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลต่อการไม่บรรลุค่าเป้าหมายของแผนย่อยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งด้านการบริหารราชการแผ่นดินและด้านการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไปด้วย นอกจากนี้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคตยังส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครที่ผ่านมา เนื่องจากความก้าวหน้าเทคโนโลยีทำให้แผนงาน/โครงการที่จัดเตรียมไว้ไม่ทันสมัย โดยเฉพาะการขาดการประยุกต์และเชื่อมโยงการปรับเปลี่ยนรูปแบบแผนงาน/โครงการให้ตอบโจทย์ต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อ

ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามาตามแผนงาน/โครงการ และยังมีปัญหาข้อจำกัดด้านบุคลากร ผู้ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีรุ่นใหม่อย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันสื่อต่าง ๆ ยังถือว่าไม่เพียงพอ จึงส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของแผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามประเด็น ๒๐ (รอง) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐดังกล่าวข้างต้น และสิ่งสำคัญอีกประการที่ส่งผลให้การขับเคลื่อนฯ ไม่ประสบความสำเร็จ คือการจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับแผนและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทภายนอกที่พลิกผันตลอดเวลา

ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครในปัจจุบัน :

จากสถานการณ์การไม่บรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษายู่ในระดับเสี่ยงและขั้นวิกฤติ สาเหตุหนึ่งสำคัญมาจากหน้าที่และอำนาจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับการภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง ยังมีปัญหาด้านงานที่ออกแบบไว้ในโครงสร้างปัจจุบันไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของพื้นที่ การบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่จังหวัดของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นอกจากนี้การออกแบบงานตามภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละงานที่ปฏิบัติจริงในโครงสร้างปัจจุบัน ก็ยังพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องทำตามภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามเงื่อนไขและข้อกำหนดตามบริบทรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้แต่ละงานขาดความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะที่จำเป็นตามสมรรถนะของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี กฎหมายและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่องค์กร พบว่า จุดอ่อน (Weaknesses) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น ๑) บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และบางส่วนมุ่งทำงานประจำมากกว่าทำงานแบบริเริ่มสร้างสรรค์ ๒) หลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย ขาดความต่อเนื่อง ไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ๓) ขาดการนำค่านิยมองค์กรมากระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากรอบความคิดให้กับทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ตัวชี้วัดที่ยังดำเนินการไม่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๒. ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ
๓. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ

และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงานศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป จนทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครมีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ และสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้งต้องวางแผนด้านการพัฒนากำลังคนคุณภาพให้เพียงพอต่อการอุดช่องว่างหรือทดแทนอัตราตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการ ย้าย ลาออกไปแต่ละสายงานจนสามารถมีบุคลากรการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครได้ตามเวลาที่กำหนด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งคณะกรรมการฯ ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว และระยะสั้น รวมไปถึงการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการมาอย่างต่อเนื่อง ได้ข้อสรุปในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

“บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่น และคล่องตัว”

วิสัยทัศน์: ด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรมีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ: ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรจ.สมุทรสาคร ๒. จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. จัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรจ.สมุทรสาคร ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรจ. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓. กำหนดขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และกรอบความคิด (Mind set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิธีการเป็นมืออาชีพ ๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และ กรอบความคิด (Mind set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล และรองรับการเปลี่ยนแปลงภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาท ของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart Government

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. บุคลากรของ ศธจ.สมุทรสาคร ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการ ทุจริตประพฤติมิชอบใน ส่วนราชการ ๒. องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ศธจ.สมุทรสาคร อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA ระดับ A	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานตามเกณฑ์ ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

จำนวน ๗ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
- ๒) จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๓) จัดทำข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
- ๔) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
- ๕) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์
- ๖) การถอดบทเรียนการพัฒนาบุคลากร
- ๗) การจัดการความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป

จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น
- ๒) พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ.
- ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการภาครัฐ ตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
- ๔) ส่งเสริมการอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา หลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือและยุวกาชาด อบรมงานสวนพฤกษศาสตร์ อบรมสถานศึกษาสีขาว อบรมสถานศึกษาพอเพียง ฯลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี

จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) เสริมสร้างจริยธรรมของหน่วยงาน
- ๒) พัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครตามหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลักและศึกษาดูงาน ตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
- ๓) ประชุมบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสร้างความตระหนักร่วมกันพัฒนาองค์กร ตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อบริหารจัดการความสมดุลของชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง
- ๒) ให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๓) ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมทำบุญสำนักงาน/ กิจกรรมการประกวดผ้าไทย / มุมกาแฟ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / เป็นต้น)

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และให้ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ สำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ มีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครเป็นองค์กรต้นแบบการบูรณาการพัฒนาศึกษา” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จึงได้กำหนดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และนำแผนการพัฒนาฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มุ่งเป้าหมายในการพัฒนาให้ “บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีทัศนคติทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากร เพื่อบุคลากรมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ รวมถึงทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวัง เกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

๑.๓ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ด้วยบุคลากรภาครัฐ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กร บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสมุทรสาคร มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสมุทรสาคร นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงาน เชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒) วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับ ความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนา บุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๓) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้า รับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหาร งานบุคคล เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ได้รับมา โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของ ประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต และแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ : (หลัก) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย :

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

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- ๔.๒.๑ ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย
- ๔.๒.๒ ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น
- ๔.๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน
- ๔.๒.๔ ช่วงวัยผู้สูงอายุ

๔.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

- ๔.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับ ศตวรรษที่ ๒๑
- ๔.๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
- ๔.๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท
- ๔.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๔.๓.๕ การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบและ

การวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

- ๔.๓.๖ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- ๔.๓.๗ การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

- ๔.๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อมรวมทั้งสื่อ
- ๔.๔.๒ การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ
- ๔.๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๔.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- ๔.๖.๑ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๔.๖.๒ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
- ๔.๖.๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ :

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ นั้นจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่ง

ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และ ๒.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ดังนั้น เมื่อบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวจะส่งผลให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนดและแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครบรรลุเป้าหมายไปด้วย อันจะก่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ข้างต้น ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของ กระทรวงศึกษาธิการ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ (รอง) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔.๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและ มีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ:

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่กำหนดวิธีการเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนา บุคลากรให้บรรลุเป้าหมายตามช่วงเวลาที่กำหนด ส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและ การดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง ตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้งมี ทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและ ประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่าง เหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

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

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

• เป้าหมาย: คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และ กรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องจนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดดัชนีการพัฒนามนุษย์ (ค่าคะแนน) ค่าคะแนน ๐.๘๒ ของแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

(๑.๒) แผนย่อยการพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

- แนวทางการพัฒนา :

- ๑) จัดให้มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น

- ๒) จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ

- ๓) จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน

- ๔) จัดให้มีการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การบ่มเพาะการเป็นนักคิด นักนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการใหม่ รวมทั้งทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและทำงานภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกันระหว่างระบบสาธารณสุขกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาว์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนภูมิคุ้มกันด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่น

- เป้าหมายของแผนย่อย :

วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัวสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิตดีขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีบุคลากร ที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดคะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะของ World Economic Forum (WEF) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯดังกล่าวข้างต้น

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

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมายที่ ๑ : คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- เป้าหมายที่ ๒: คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ :

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครมีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) คะแนน PISA ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เฉลี่ย ๔๘๐ คะแนน ตัวชี้วัดที่ (๒) อันดับ ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษา อันดับที่ ๔๐ และตัวชี้วัดที่ (๓) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระดับสากลดีขึ้น (GTCI) ไม่น้อยกว่า ๕๖.๖๓ คะแนน (เทียบเท่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคยุโรป) ของแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

(๒.๒) แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

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

คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครมีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) สัดส่วนครูผ่านการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูงตามมาตรฐาน นานาชาติ ร้อยละ ๑๐๐ ตัวชี้วัดที่ (๒) อัตราความแตกต่างของคะแนน PISA ในแต่ละกลุ่มโรงเรียน

ลดลง ร้อยละ ๒๐ และ ตัวชี้วัดที่ (๓) อัตราการเข้าเรียนสู่ทุกระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๙๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

(๒.๓) แผนย่อยการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

• แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญา

๒) สร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน

ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ

• เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ตามพหุปัญญา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครมีบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและมีมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร อันจะส่งผลการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) สัดส่วนสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่สร้างสมดุลทุกด้านและมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล คือ สถานศึกษาทุกแห่งสามารถจัดการเรียนตามพหุปัญญา ตัวชี้วัดที่ (๒) สัดส่วนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งต่อและพัฒนาตาม ศักยภาพ/พหุปัญญา ร้อยละ ๑๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทดังกล่าวข้างต้น

(๓) ประเด็น ๒๐ (รอง) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• เป้าหมายที่ ๑ : บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

• เป้าหมายที่ ๒ : ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิด ทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ของบุคลากร ทุกประเภทซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้ง มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและการ ใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วย

เทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป้าหมายที่ ๒ “ภาครัฐ มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้” และส่งผลต่อการบรรลุค่า เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัด ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติ อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๕๐ อันดับแรกตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวด้วย

(๓.๒) แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

• แนวทางการพัฒนา

๓) **พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง** มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) **สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ** เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงานและมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันการกิกนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

• เป้าหมายของแผนย่อย :

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ เป็นแผนที่ส่งผลให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิด ทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ของบุคลากรทุกประเภท ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและ

การใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรมประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการบรรลุค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามตัวชี้วัดที่ (๑) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และตัวชี้วัดที่ (๒) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง ร้อยละ ๓๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวข้างต้น

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๑) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐ

ไปสู่ระบบดิจิทัล

๑.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕) ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๕.๑ จัดเตรียมและพัฒนา “งานที่มีมูลค่าสูง” (High Value Job) และระบบบริหารกำลังคนทั้งในส่วนของการวางแผนการเคลื่อนย้าย (Mobility) การจัดเตรียมทักษะแบบใหม่ (Up-skill/ Re-skill) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและคงรักษาไว้ซึ่งคุณค่าและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรภาครัฐ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐให้สามารถนำผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลมารวมไว้ในหน่วยงานเดียว (Pool Resources) และวางระบบการบริหารงานเพื่อให้ทำงานอย่างเป็นทีมเดียวกันกับผู้รับผิดชอบภารกิจ (Business owner) และผู้ดูแลระบบของหน่วยงานของรัฐด้วย

๕.๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐในด้านข้อมูลเพื่อให้มีบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาสร้างคุณค่าตลอดทั้งห่วงโซ่การพัฒนาตั้งแต่การผลิต บริหารจัดการ สร้างสรรค์วิเคราะห์นำเสนอ และใช้ประโยชน์ข้อมูล

๑.๒) เป้าหมายกิจกรรม

๑.๓) ภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวตามบริบทและสถานการณ์ ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัตในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นภาครัฐเพื่อประชาชนและขับเคลื่อนโดยความต้องการและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สังคม ชุมชน และประชาชน อย่างแท้จริง

๑.๓) ตัวชี้วัด

๒.๕) ระดับความสำเร็จในการยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐรวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยมี Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ ๒

๒) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สู่ระบบเปิดเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่าง คล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

๒.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) เปลี่ยนระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อการสรรหาคนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญได้ทันการณ์และปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่งานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

๗) พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ ปฏิบัติงานในภารกิจที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องมีจ้างงานตลอดชีพ (Non-career Employment) เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรได้ทันการณ์

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

๒.๒) เป้าหมายกิจกรรม ภาครัฐสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ และความคล่องตัว สามารถสรรหา รักษา เคลื่อนย้าย และใช้ประโยชน์กำลังคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๓) ตัวชี้วัด

๒.๔) ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งที่มีความรู้ทักษะ ทักษะคนคิด และกรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีใหม่ รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

◆ ฉบับที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมู่กับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบสนอง สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างระบบการบริหารจัดการและ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมโดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

การพัฒนาตามหมวดหมู่ฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมวดหมู่ที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ ๒๐ การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๙: เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่

๓.๗.๑๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริตรองรับนโยบาย
ที่ ๙ : เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์: หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไข
การทุจริต รวมทั้งประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ

๔) ตัวชี้วัด :

(๑) ค่าดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI)
ของประเทศไทย

(๒) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต

๕) กลยุทธ์:

(๑) นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้บังเกิดผลเป็น
รูปธรรม

๒.๓ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)
มุ่งเน้น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล
มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบท
การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ –
๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ภาครัฐ) ที่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการภาครัฐ คือ

■ วิสัยทัศน์ :

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่ง
ที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

■ ยุทธศาสตร์ ก.พ. :

“การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการ
ของประเทศ มีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง
ต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี
คนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ
ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง
(First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่
เหมาะสมกับส่วนราชการ

- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒) กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

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

- ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษากองคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ
- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
- ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ
- ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม

๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือนให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
- ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาค และระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

๒.๔ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

▪ ชื่อแผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (หน่วยงานเจ้าของแผน : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์ : บูรณาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็น ในโลกยุคใหม่
พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเหมาะสมตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

๔. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ค่านิยมองค์กร

T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

E : Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A : Accountability ความรับผิดชอบ

M : Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์

W : Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I : Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N : Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S : Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

เป้าประสงค์รวม

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ
๒. ผู้เรียนมีการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
๓. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
๔. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๓.๕ เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	๑. ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท	๑.๑ ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒ ยกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพด้วยศาสตร์พระราชาและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดนและพื้นที่ เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว) ๑.๓ พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๑.๔ พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๒. พัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ	๒. ผู้เรียนมีสมรรถนะและองค์ ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการ ของตลาดแรงงานในพื้นที่ภูมิภาค และประเทศ	๒.๑ พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ อาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานใน พื้นที่ภูมิภาคและประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	๓. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและ คุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการ เรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ๔. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มี สมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ในโลกยุคใหม่	๓.๑ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการ คิดอย่างเป็นระบบ ผ่านประสบการณ์ ตรงจากการลงมือ ปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ๓.๒ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้ที่ หลากหลาย ๓.๓ บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ ความเป็นพลเมือง และความปลอดภัยของผู้เรียน ๓.๔ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัด การศึกษาและพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา
๔. สร้างโอกาสและความเสมอ ภาคทางการศึกษา	๕. ผู้เรียนได้รับโอกาสทาง การศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเสมอ ภาคด้วยรูปแบบที่ หลากหลาย	๔.๑ เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบนอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึง โอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ ได้อย่างหลากหลาย ครอบคลุมทุกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย ๔.๒ ส่งเสริมพัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ เหมาะสมต่อการเข้าถึงและพัฒนาการเรียนรู้ต่อเนื่อง ตลอดชีวิต
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม	๖. หน่วยงานและสถานศึกษามี การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความ ตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วย รูปแบบที่หลากหลาย
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ มีประสิทธิภาพ	๗. หน่วยงานมีระบบการบริหาร จัดการที่ มี ประสิทธิภาพด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการได้อย่าง สะดวก รวดเร็วและโปร่งใส	๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน ๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้เป็น เอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกระดับ ๖.๓ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพเชื่อมโยงทุกระดับทุกพื้นที่ ๖.๔ เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขกฎหมายกฎระเบียบและข้อบังคับ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น เชื่อมโยง และเอื้อต่อการพัฒนา หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มี ส่วนร่วมจัดกิจกรรม รณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตาม พฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต ๖.๗ พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

๒.๕ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

● หลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๒. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

๓. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

● นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

- ◆ เร่งสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาและป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- ◆ เร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเรียนรู้ในสังคมออนไลน์
- ◆ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม

๒. ยกระดับคุณภาพการศึกษา

- ◆ ขับเคลื่อนการใช้หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ
- ◆ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และศีลธรรม
- ◆ ส่งเสริมความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม
- ◆ ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้เป็นฐานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย สวยงามและเป็นแหล่งพักผ่อนเพื่อการเรียนรู้

๓. สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

- ◆ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนรายบุคคล
- ◆ เตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัยอย่างรอบด้าน
- ◆ พัฒนาทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กลุ่มเปราะบาง และ NEETs
- ◆ พัฒนาและสนับสนุนการจัดการศึกษา Home School และ Home-Based Learning

๔. พัฒนาทักษะอาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- ◆ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาแบบ Modular System ที่เชื่อมโยงการศึกษาและการสะสม Credit Bank
- ◆ ผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิ
- ◆ จัดตั้งศูนย์ Strat up และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะฯ
- ◆ พัฒนาแบบทดสอบ V-Net
- ◆ สร้างและพัฒนา Smart Farmer และ Young Smart Farmer

๕. ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

- ◆ ขับเคลื่อนการประเมินวิทยฐานะตามระบบ DPA
- ◆ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และ Technology Digit
- ◆ พัฒนาสมรรถนะข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกอนาคต
- ◆ เร่งรัดแก้ปัญหาหนี้สิน

๖. พัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

- ◆ ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ด้วยนวัตกรรม และ Technology Digital
- ◆ ปรับปรุงประสิทธิภาพเครือข่าย ICT
- ◆ ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา
- ◆ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ◆ ส่งเสริมส่วนราชการดำเนินการตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

๗. การขับเคลื่อนกฎหมายทางการศึกษา

- ◆ เร่งรัดการจัดทำกฎหมายลำดับรอง และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

๒.๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนา

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิลำเนา ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่น และคล่องตัว”

วิสัยทัศน์: ด้านการพัฒนาศักยภาพ

พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ: ด้านการพัฒนาศักยภาพ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
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 ๓

การวิเคราะห์องค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

๓.๑ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐

ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการเพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

(๓) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๙) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

(๑๐) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

(๑๑) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และให้มีรองศึกษาธิการจังหวัด เพื่อช่วยเหลือนงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวนสามคน

ให้ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้ศึกษาดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้ที่ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ประเภทผู้บริหารการศึกษาหรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการภาคอยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

๓.๒ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความใน (๖) ของข้อ ๑๑ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๖) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ.”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๑๒ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒ ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และให้มีรองศึกษาธิการจังหวัดเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด จำนวนไม่เกินสามคน”

๓.๓ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

◆ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ โดยกำหนดหน้าที่และอำนาจดังนี้

ข้อ ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๘ กลุ่ม ดังนี้

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

ข้อ ๒ ให้แต่ละกลุ่มตามข้อ ๑ มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๒.๑ กลุ่มอำนวยการ

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งงานธุรการกับหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบ

(๓) ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่างๆ ในระดับจังหวัด

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินของส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน การพัฒนาองค์กร และการควบคุมภายใน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมและผลงาน

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารและการบริการ

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๑) จัดทำแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

(๒) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด

(๓) พัฒนาเครือข่ายระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด รวมถึงพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

(๔) สนับสนุน ประสานงาน วิจัย ให้ความเห็น และบูรพาการความร่วมมือ เกี่ยวกับการจัดระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๖) เสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาวิทยฐานะ ความดีความชอบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๗) ดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านกฎหมาย นิติกรรม และงานคดีอื่นๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐

(๙) จัดระบบ กลไก การสร้างองค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส ระบบคุณธรรม และเครือข่ายต่อต้านการทุจริตของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๑๐) ดำเนินการให้บริการรับเรื่องราวร้องเรียน ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

(๑๑) ดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และประชาชนผ่านระบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ

(๑๒) ดูแลและควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(๑๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ กลุ่มนโยบายและแผน

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) จัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษาในจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

(๓) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด รวมทั้งติดตามประเมินผล และรายงานผลตามแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด

(๔) จัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งติดตามประเมินผล และรายงานผล

(๕) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๖) พัฒนาระบบคลังข้อมูล ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลการศึกษาระดับจังหวัด ที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมินผลและรายงานผล

(๗) วิเคราะห์ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะหรือให้ข้อสังเกตการบริหารงบประมาณของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ กลุ่มพัฒนาการศึกษา

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก เปลี่ยนชื่อ และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๓) พัฒนาข้อมูล สถิติและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด

(๔) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(๖) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษา

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากิจกรรมการศึกษา ทุนการศึกษา สถานศึกษาปลอดภัย เพื่อการพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(๘) จัดระบบการประสาน สนับสนุน ช่วยเหลือ และการรายงานเหตุภัยพิบัติ และภาวะวิกฤตทางการศึกษาในระดับจังหวัด

(๙) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ในสถานศึกษา

(๑๐) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

(๑๑) ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม และเฉพาะพื้นที่

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

๒.๔ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

(๑) ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหาร
การจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และ
แนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

(๓) ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผน
การรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจ
ราชการ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง

(๕) ส่งเสริม วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้
แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) กำกับ ติดตาม ประเมินผล นิเทศ และรายงานผลตามนโยบายการตรวจราชการและ
ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ

(๗) บูรณาการ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด

(๘) จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน
ในลักษณะตัวชี้วัดร่วมการนิเทศการศึกษาของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัด

(๙) ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

(๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

๒.๖ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและ
พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน

(๒) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และ
นวัตกรรมการศึกษาเอกชน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย ย้าย โอน ยุบ รวม เลิก
เพิกถอน ควบคุม เปลี่ยนแปลงกิจการของสถานศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐ และ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๔) กำกับ ติดตาม และดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดกิจการของโรงเรียน ประกอบด้วย หลักสูตร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน การครอบครองที่ดิน และสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน

(๕) ประสาน ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเงินกองทุนสงเคราะห์ และสวัสดิการของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

(๖) ประสาน ส่งเสริม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดและบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

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

(๘) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๗ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และดำเนินการกิจการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนานักเรียน นักศึกษา โดยผ่านกระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด

(๓) ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียน นักศึกษา

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นักศึกษา

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน การน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา พระราชปณิธานพระราชกระแสด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เกี่ยวกับการศึกษา

(๖) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดองสมานฉันท์

(๗) สร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ สารสำคัญของแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

❖ วิสัยทัศน์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครเป็นองค์กรต้นแบบการบูรณาการพัฒนาศึกษา

❖ พันธกิจ

๑. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการพัฒนางานองค์กรต้นแบบที่มีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค มีคุณภาพ บนพื้นฐานของความเป็นไทย
๓. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา
๕. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือชุมชน ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๖. การสานต่อนโยบายจังหวัดบูรณาการ

❖ ค่านิยมองค์กร

"สร้างคุณภาพ คุณธรรม นำสังคม"

❖ เป้าประสงค์รวม

๑. บุคลากรมีรูปแบบการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานองค์กรต้นแบบที่มีประสิทธิภาพ
๒. ประชากรวัยแรงงาน(๑๕-๕๙ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
๓. สถานศึกษาใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
๔. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
๕. นักเรียนมีอาชีพที่มั่นคงหลังจบการศึกษาเพิ่มขึ้น
๖. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพ
๗. มีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา
๘. ขับเคลื่อนนโยบายจังหวัดบูรณาการที่สานต่อไปยังหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่

❖ ตัวชี้วัดรวมและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดรวมและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.ร้อยละของบุคลากรที่มีรูปแบบการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานองค์กรต้นแบบที่มีประสิทธิภาพ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐
๒.ประชากรวัยแรงงาน(๑๕-๕๙ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔ = ๙.๒๙	๙.๓๐	๙.๓๕	๙.๔๐	๙.๔๕	๙.๕๐

ตัวชี้วัดรวมและค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓. ร้อยละของสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๔. ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๕. ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่มีอาชีพที่มั่นคงหลังจบการศึกษาเพิ่มขึ้น	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๖. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
๗. มีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา	๑ กลไก	๑ กลไก	๒ กลไก	๒ กลไก	๒ กลไก
๘. จำนวนนโยบายจังหวัดบูรณาการที่สานต่อไปยังหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่	๒ นโยบาย	๒ นโยบาย	๒ นโยบาย	๒ นโยบาย	๒ นโยบาย

❖ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
๒. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
๕. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๓.๕ มุมมองผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารและทรัพยากรบุคคล

❖ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรบุคคลยังช่วยให้มีกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงานให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดระบบงานอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์

๑. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๒. กระจายอำนาจไปสู่ผู้อำนวยการกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๓. เพิ่มอัตรากำลังโดยการสรรหาลูกจ้างในลักษณะพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อช่วยปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีข้าราชการปฏิบัติงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด
๔. การสรรหาลูกจ้างพนักงานจ้างปฏิบัติงาน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
๕. สืบหาข้อมูลอัตรากำลังที่ว่างและขาดแคลนของหน่วยงาน เสนอขอความเห็นชอบจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากำลัง
๖. การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ ก.ค.ศ.กำหนด

๒. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักเกณฑ์

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
๒. จัดกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่น ๆ

๕. มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร TEAM WINS และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพพร้อมกับการกิจ ที่ได้รับมอบหมาย

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างพนักงานจ้างปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์

๑. ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทราบเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๒.๑ ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประเพณีวิชาการและทั่วไป

เสนอแบบประเมินที่ประเมินด้วยตนเองให้ศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้ที่ศึกษาธิการจังหวัดมอบหมายให้เป็นผู้ประเมิน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๕๘

๒.๒ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ให้ศึกษาธิการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๐๒๐๖.๗/ว๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ และตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และตรวจสอบคุณสมบัติศึกษานิเทศก์ ด้วยความละเอียดรอบคอบและถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง(พนักงานจ้างปฏิบัติงาน) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหน่วยงานต้นสังกัด โดยให้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างปฏิบัติงานทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน

๓. มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่ว ๆ ไป ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามงานและนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้

๕. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อเป็นการรายงานผลการติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานเป็นประจำ

๒. สนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมของหน่วยงาน

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๖. นโยบายให้คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

หลักเกณฑ์

๑. สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข สร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓. จัดกิจกรรมยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. การประเมินและให้ความเห็นในการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

๕. กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณ ให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ และลูกจ้าง(พนักงานจ้างปฏิบัติงาน)ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นไปบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม โดยประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

๗. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

มุ่งส่งเสริมคุณภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ให้เคารพ ศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียงโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้ต้องการคุณธรรม

หลักเกณฑ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต

๒. สร้างทัศนคติที่ดีงามในการสืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามขององค์กร

๓. ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมานำทางชีวิต มีความขยัน ประหยัด

๔. การบริหารองค์กรโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาค

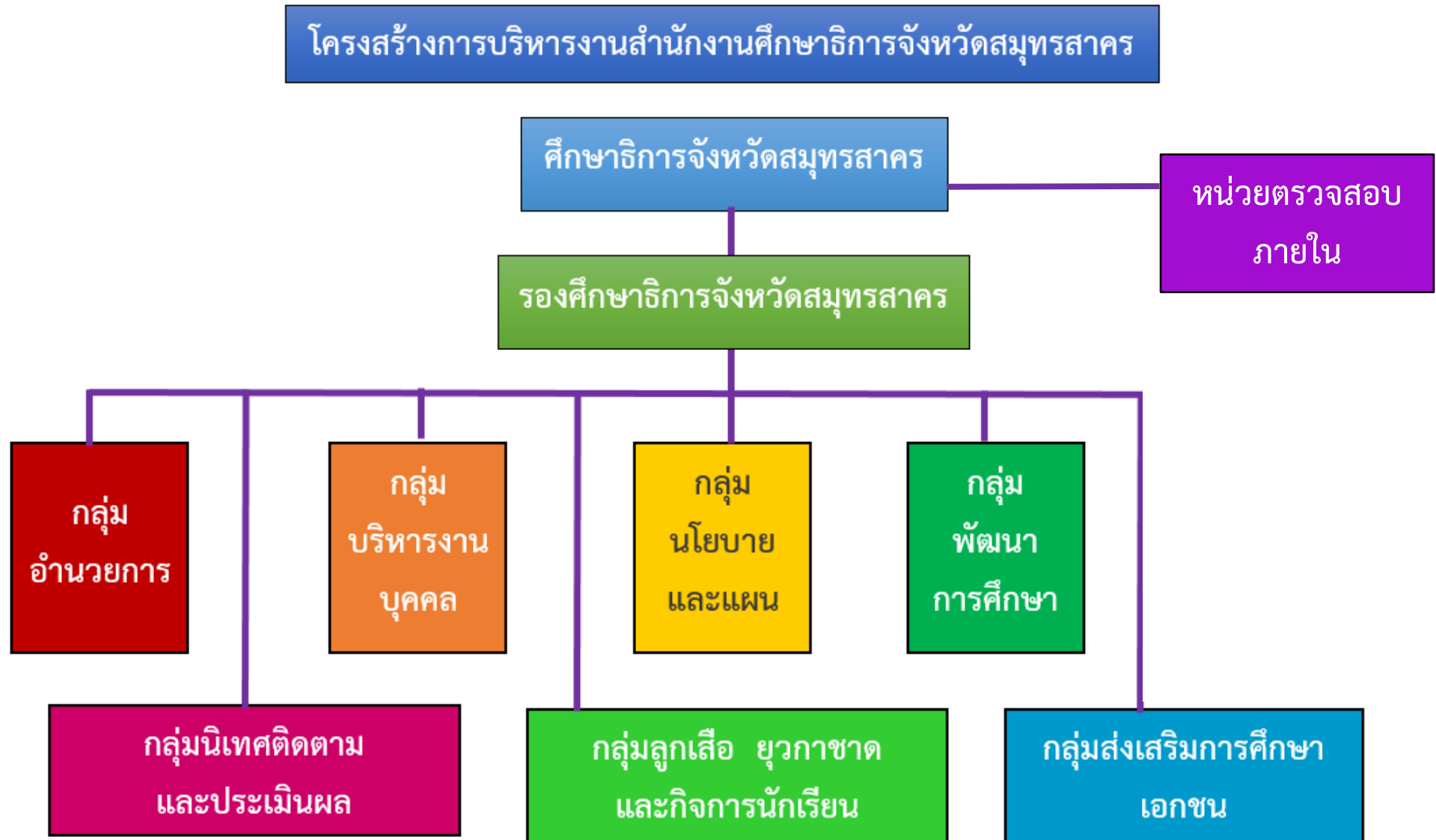
๕. สร้างความสามัคคี พัฒนาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเครือข่ายทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ที่ทางราชการกำหนด

๓.๖ เป้าหมายการพัฒนา ตาม (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



๓.๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร



๓.๘ อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่

ภาพรวมอัตราค่าจ้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
(ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว)

ภาพรวมอัตราค่าจ้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว)

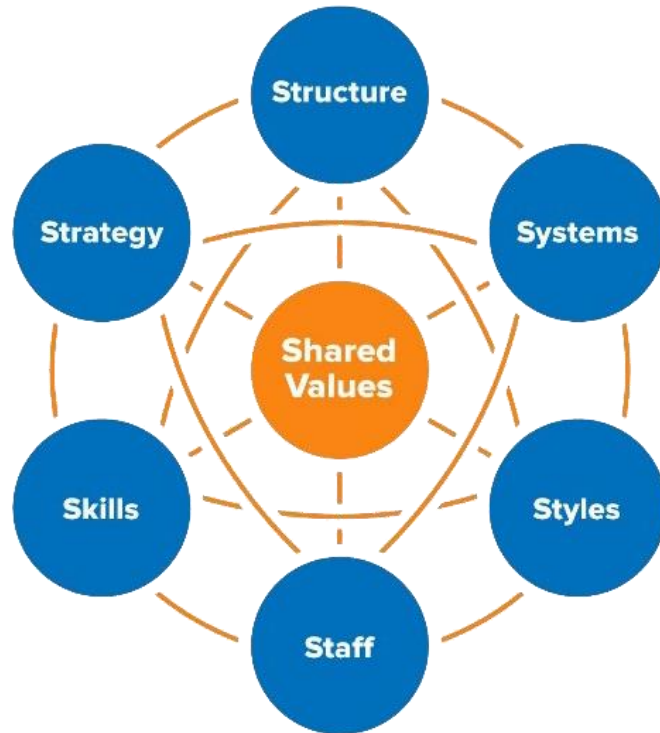
ลำดับ	ประเภทข้อมูล	กรอบอัตราค่าจ้าง (จำนวนคน)				
		กรอบ ตำแหน่งที่ ก.พ. / ก.ค.ศ. อนุมัติ	จำนวน ตำแหน่งที่ มีเงิน	จำนวน ตำแหน่งที่ ไม่มีเงิน	จำนวน ตำแหน่งที่ มีนครอง	จำนวน ตำแหน่งว่างที่ รอการสรรหา คัดเลือก
	ข้าราชการ					
	ผู้บริหาร					
๑	ศึกษาธิการจังหวัด	๑	๑		๑	
๒	รองศึกษาธิการจังหวัด	๓	๑	๒	๑	
	รวม	๔	๒	๒	๒	
	กลุ่มอำนวยการ					
๑	นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๑			๑
๒	นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑		๑	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ	๑		๑		
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑		๑	
๕	นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑		๑		
๖	นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑		๑		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑		๑		
	รวม	๗	๓	๔	๒	๑
	กลุ่มบริหารงานบุคคล					
๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ	๒	๑	๑		๑
๒	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๔	๑	๔	
๓	นิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ	๑		๑		
๔	นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑		๑	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		๒		๒	
	รวม	๑๑	๖	๕	๕	๑
	กลุ่มนโยบายและแผน					
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๑		๑	
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๑	๑	๑	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑		๑		
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑		๑		
	รวม	๕	๒	๓	๒	
	กลุ่มพัฒนาการศึกษา					
๑	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๑		๑	
๒	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๓	๑	๓	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	๑		๑		
	รวม	๖	๔	๒	๔	

ลำดับ	ประเภทข้อมูล	กรอบอัตรากำลัง (จำนวนคน)				
		กรอบ ตำแหน่งที่ ก.พ. / ก.ค.ศ. อนุมัติ	จำนวน ตำแหน่งที่ มีเงิน	จำนวน ตำแหน่งที่ ไม่มีเงิน	จำนวน ตำแหน่งที่ มีนครอง	จำนวน ตำแหน่งว่างที่ รอการสรรหา คัดเลือก
	กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน					
๑	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๑			
๒	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๑	๑	๑	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑		๑		
	รวม	๔	๒	๒	๑	
	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน					
๑	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๑		๑	
๒	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓		๓	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑		๑	
	รวม	๕	๕		๕	
	กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา					
๑	ศึกษานิเทศก์	๑๘	๒	๑๖	๒	
	รวม	๑๘	๒	๑๖	๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการพิเศษ	๑		๑		
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑		๑		
	รวม	๒		๒		
	ตำแหน่งพนักงานราชการ					
	กลุ่มอำนวยการ					
๑	พนักงานจัดการงานทั่วไป	๑	๑		๑	
	รวม	๑	๑		๑	
	ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว					
	กลุ่มอำนวยการ					
๑	พนักงานจ้างปฏิบัติงานนักวิชาการพัสดุ		๑	๑		๑
๒	พนักงานจ้างปฏิบัติงานนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑		๑
๓	พนักงานจ้างปฏิบัติงานเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑		๑
๔	พนักงานจ้างปฏิบัติงานพนักงานทำความสะอาด		๑	๑		๑
๕	พนักงานจ้างปฏิบัติงานพนักงานขับรถ		๑	๑		๑
	รวม	๕	๕		๕	
	กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน					
๑	พนักงานจ้างปฏิบัติงานเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑		๑
	รวม	๑	๑		๑	

ที่มา : งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๓.๙ การวิเคราะห์องค์กร โดยการทบทวนกรอบการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis)

๑. กรอบการวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายในองค์กร (จุดแข็ง - จุดอ่อน) (McKinsey ๗s Framework)



๑.๑ กลยุทธ์ (Strategy) องค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ในการวางแผนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

๑.๒ โครงสร้าง (Structure) องค์กรมีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามวิชาชีพ ลักษณะงาน ตามลูกค้าผู้มารับบริการตามพื้นที่ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจนหรือไม่

๑.๓ ระบบ (System) องค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนในกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับหรือไม่ เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผลเอื้อต่อกระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ

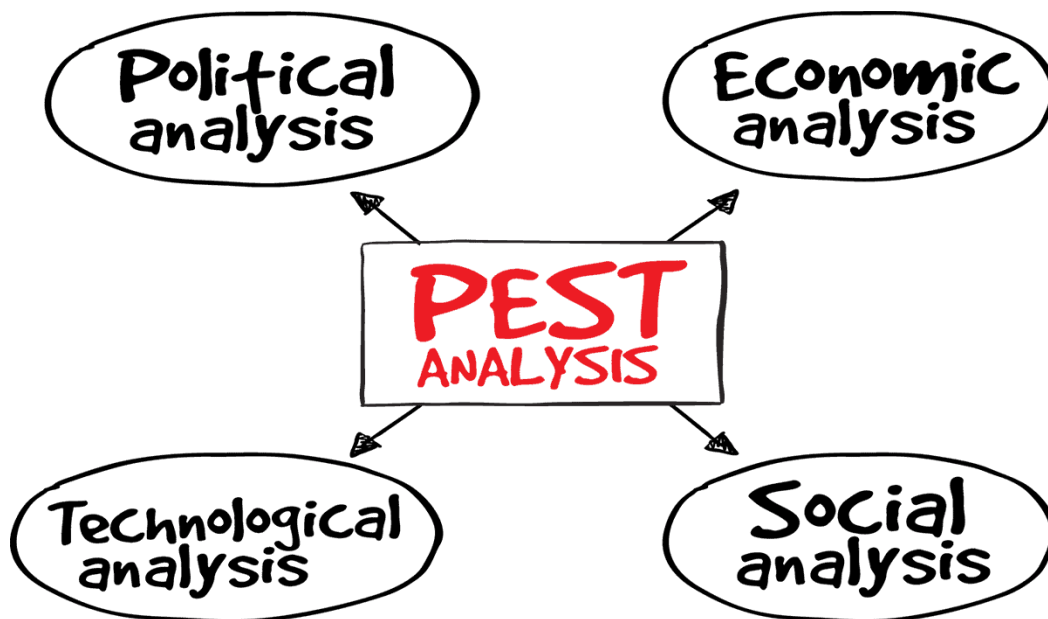
๑.๔ รูปแบบ (Style) รูปแบบความเป็นผู้นำ การบริหารที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับ ลักษณะองค์กรเช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ การมีส่วนร่วม รูปแบบ สไตล์ผู้นำเป็นอย่างไรแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) แบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หรือแบบเสรี (Laissez – Faire Leader)

๑.๕ การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การจัดการคนเข้าสู่ตำแหน่งการพัฒนาบุคลากรการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรหรือไม่อย่างไร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะสูงสุดของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

๑.๖ ทักษะ (Skill) ความโดดเด่นความเชี่ยวชาญบุคลากร ทักษะการทำงาน และทักษะความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะ องค์กรดำเนินการค้นหาทักษะของบุคลากรและดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน สรรพในวิสัยทัศน์และหรือภารกิจ เป็นวิธีที่องค์กรกำหนดแนวทางสำหรับองค์กร

๒. กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (โอกาส - อุปสรรค) PEST Analysis



๒.๑ การเมือง (Political) : เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น นโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและกฎระเบียบต่างๆ ความมั่นคงของรัฐบาลบทบาทของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มพลังทางการเมืองหรือทิศทาง ตัวชี้วัดของกระทรวง ฯลฯ

๒.๒ เศรษฐกิจ (Economics) : การเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรระบบเศรษฐกิจทั้งใน และระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ อัตราการว่างงาน ภาวะการจ้างงานและค่าแรงการลงทุน ภาคเอกชน ราคา น้ำมันดิบ การเงินการธนาคาร ฯลฯ

๒.๓ สังคม (Social) : สภาพสังคม วัฒนธรรม การท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อมการเกิดมลภาวะที่เป็นพิษ ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น โครงสร้างและจำนวนประชากรที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะผู้สูงอายุมีมากขึ้นมีผลต่อการเกิดโรคเรื้อรัง การจัดระบบการบริการทางสุขภาพ เป็นต้น ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณีความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมแบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิตลักษณะของชุมชนและการตั้งถิ่นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายรายได้และความเป็นธรรมในสังคม ระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

๒.๔ เทคโนโลยี (Technological) : เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีต่างๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติต่างๆ ในปัจจุบัน Technology กลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของมนุษย์รวมถึงการดำเนินการขององค์กร มีผลกระทบทั้งดีและเสียแต่องค์กรพยายามที่จะนำเอาข้อดีของ Technology มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑๐ ผลการวิเคราะห์องค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อค้นหาจุดแข็ง – จุดอ่อนโดยใช้กรอบ 7S ตามแนวคิดแมคคินซี ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหาโอกาส – อุปสรรค ใช้ PEST Analysis ซึ่งมีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
S1 : ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารกำลังคนชัดเจน มีหน่วยงานรองรับด้านการพัฒนากำลังคน และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร S2 : ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังคนสอดคล้องเหมาะสมระหว่างสมรรถนะความรู้ความสามารถของบุคลากรกับภารกิจงาน S3 : มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล S4 : มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย S5 : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว S6 : มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม S7 : มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร S8 : มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	W1 : ขาดการบูรณาการพัฒนาศักยภาพระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค ที่เป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ W2 : ขาดระบบการสร้างความรู้ความผูกพันที่เป็นรูปธรรมและธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน W3 : ขาดการวางแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการติดตามประเมินผล W4 : ขาดการวางแผนการพัฒนาผู้นำเป็นต้นแบบ (RoleModel) ทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมเพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ W5 : บุคลากรบางส่วนขาดการปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน W6 : ขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์โอกาส และ อุปสรรค

โอกาส	อุปสรรค
О1 : นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ О2 : ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยี Blockchain เป็นเรื่องสำคัญในอนาคตระยะยาว ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนางาน О3 : แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง พัฒนาศูนย์กลางภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม О4 : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติระดับองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	T1 : ข้อจำกัดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ อาทิ ปัญหาคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังมีน้อย ปัญหาคอร์รัปชันโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ (pandemic) รวมทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ T2 : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเพียงพอ T3 : นโยบายทางการเมืองที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการบริหารทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน T4 : การเกิดขึ้นของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร T5 : ทักษะคน ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ T6 : กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ภายในกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความสับสน ซ้ำซ้อนและขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

โอกาส	อุปสรรค
05 : พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 นำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 06 : นโยบายของรัฐบาลกำหนดเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน 07 : การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนรวมทั้งสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) 08 : มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนภายในจังหวัดที่มีศักยภาพและทรัพยากร พร้อมสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน 09 : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570	

๓.๑๐ การสร้างกลยุทธ์จาก TOWS Matrix

TOWS Matrix เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบ Matrix ดังนี้

TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	1. 2.	1. 2.
โอกาส (O)	SO	WO
1.	กลยุทธ์/แนวทางเชิงรุก	กลยุทธ์/แนวทางเชิงแก้ไข
2.	ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค (T)	ST	WT
1.	กลยุทธ์/แนวทางเชิงป้องกัน	กลยุทธ์/แนวทางเชิงรับ
2.	ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

กลยุทธ์/แนวทางเชิงรุก

S1 : ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารกำลังคนชัดเจน มีหน่วยงานรองรับด้านการพัฒนากำลังคน และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

S2 : ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังคนสอดคล้องเหมาะสมระหว่างสมรรถนะความรู้ความสามารถของบุคลากรกับภารกิจงาน

S3 : มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

S4 : มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย

S7 : มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

S8 : มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

O1 : นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

O2 : ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยี Blockchain เป็นเรื่องสำคัญในอนาคตระยะยาว ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนางาน

O3 : แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง พัฒนาศูนย์กลางภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

O4 : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติระดับองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

O6 : นโยบายของรัฐบาลกำหนดเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน

O7 : การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนรวมทั้งสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางเชิงรุก

๑. จัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรจ.สมุทรสาคร

๒. พัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรจ. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล

๓. กำหนดขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์

๔. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์/แนวทางเชิงแก้ไข

W2 : ขาดการบูรณาการพัฒนาศักยภาพระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค ที่เป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ

W3 : ขาดระบบการสร้างความรู้ความผูกพันที่เป็นรูปธรรม และธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน

W4 : ขาดการแผนพัฒนาผู้มีความรู้ศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการติดตามประเมินผล

W7 : ขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

O5 : พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

O6 : นโยบายของรัฐบาลกำหนดเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน

O8 : มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนภายในจังหวัดที่มีศักยภาพและทรัพยากร พร้อมสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน

T6 : กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ภายในกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความสับสน ซ้ำซ้อนและขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป

กลยุทธ์/แนวทางเชิงแก้ไข

๑. พัฒนาระบบและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ

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

กลยุทธ์/แนวทางเชิงป้องกัน

S5 : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว

S6 : มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

S7 : มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ

T4 : การเกิดขึ้นของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร

T5 : ทศนคติ ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางเชิงป้องกัน

๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

กลยุทธ์/แนวทางเชิงรับ

W3 : ขาดระบบการสร้างความผูกพันที่เป็นรูปธรรม และธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน

W5 : ขาดการวางแผนการพัฒนาผู้นำเป็นต้นแบบ (Role Model) ทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมเพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

W6 : บุคลากรบางส่วนขาดการปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน

T1 : ข้อจำกัดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ อาทิ ปัญหาคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังมีน้อย ปัญหาคอร์รัปชันโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ (pandemic) รวมทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ

T4 : การเกิดขึ้นของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร

T5 : ทักษะคน ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ

ยุทธศาสตร์ : พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางเชิงรับ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ ๔

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การประชุมการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประชุมหารือการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งที่ประชุมได้มีระดมความเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา โดยมี นายอาคม ศาณิสสิน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และคณะกรรมการฯ จำนวน ๑๒ คน โดยที่ประชุมได้สรุปรายละเอียดและสาระสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ดังนี้

๔.๑ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

“บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นและคล่องตัว”

๔.๒ วิสัยทัศน์

บุคลากรมีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

๔.๓ พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบงานและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป

๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้าง
ค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

๔.๕ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสาคร

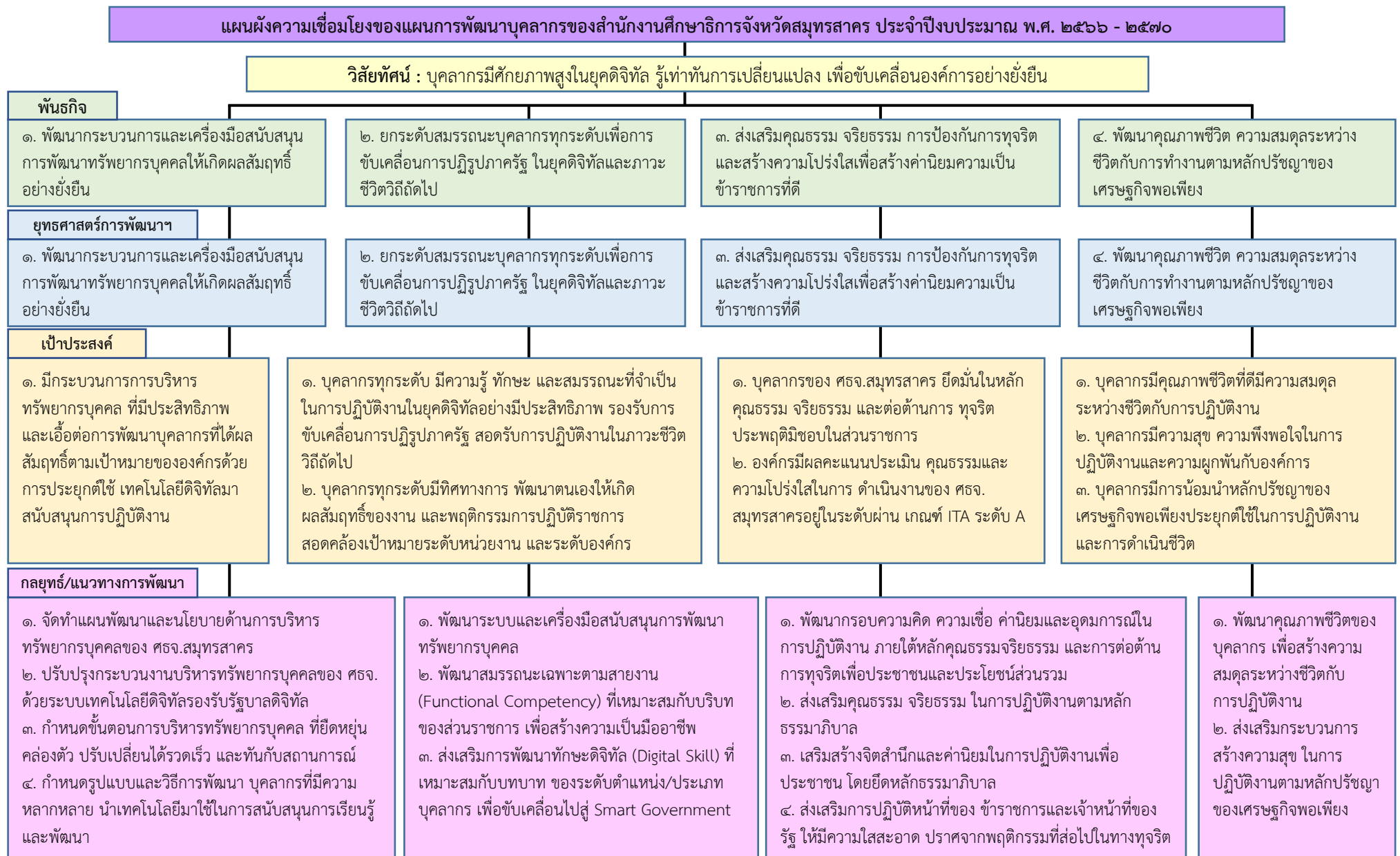
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศธจ.สมุทรสาคร ๒. จำนวนกระบวนการงานที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. จัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศธจ.สมุทรสาคร ๒. ปรับปรุงกระบวนการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศธจ. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓. กำหนดขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับ การปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมี ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และกรอบความคิด (Mind set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ภาวะชีวิตวิถีถัดไป ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน(Functional Competency) สู่วิธีการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑. พัฒนาระบบและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความ เป็นมืออาชีพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาท ของระดับ ตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร เพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ Smart Government

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. บุคลากรของ ศธจ.สมุทรสาคร ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ ๒. องค์กรมีผลคะแนนประเมินองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ศธจ.สมุทรสาคร อยู่ในระดับผ่าน เกณฑ์ ITA ระดับ A	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานตามเกณฑ์ ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ๓. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๖ แผนผังความเชื่อมโยงของแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



**๔.๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ตามแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

กำหนดเป้าหมายการพัฒนาภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ คือ “บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และคล่องตัว”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ด้านการพัฒนา)	ประจำปีงบประมาณ					ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				กลุ่มงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ย.ชาติ	แผนแม่บท	แผนฯ ๑๓	ย.สป.	
๑. พัฒนากระบวนการและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน	๑. มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศอจ. ๒. จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. จัดทำแผนพัฒนาและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศอจ. ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศอจ. ด้วยระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓. กำหนดขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๑) จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๒) จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๓) จัดทำข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๔) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๕) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๖) การถอดบทเรียนการพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๗) การจัดการความรู้	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ด้านการพัฒนา)	ประจำปีงบประมาณ					ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				กลุ่มงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ย.ชาต	แผนแม่บท	แผนฯ ๑๓	ย.สป.	
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป	๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป	๑. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ทักษะ ทศนคติ และกรอบความคิด (Mind set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ภาวะชีวิตวิถีถัดไป	๑. พัฒนาระบบและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑) จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น	๑ หลักสูตร	๒ หลักสูตร	๓ หลักสูตร	๔ หลักสูตร	๕ หลักสูตร	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๒) การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ.	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการภาครัฐ ตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๔) ส่งเสริมการอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา หลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และยุวกาชาด อบรมสถานศึกษาสีขาว อบรมสถานศึกษาพอเพียง ฯลฯ	ปีงบประมาณละ ๒ คน	ปีงบประมาณละ ๒ คน	ปีงบประมาณละ ๒ คน	ปีงบประมาณละ ๒ คน	ปีงบประมาณละ ๒ คน	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ด้านการพัฒนา)	ประจําปีงบประมาณ					ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				กลุ่มงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ย.ชาต	แผนแม่บท	แผนฯ ๑๓	ย.สป	
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี	๑. บุคลากรของ ศธจ. สมุทรสาคร ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในสวนราชการ ๒. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ศธจ. สมุทรสาคร อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA ระดับ A	๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต	๑. พัฒนารอบความคิดความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต	๑) เสริมสร้างจริยธรรมของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครตามหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลักและศึกษาดูงาน ตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๓) ประชุมบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสร้างความตระหนักร่วมกันพัฒนาองค์กร ตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ด้านการพัฒนา)	ประจำปีงบประมาณ					ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				กลุ่มงานรับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ย.ชาต	แผนแม่บท	แผนฯ ๑๓	ย.สป.	
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ๓.บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาคูณภาพชีวิตความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป ๓. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อบริหารจัดการความสมดุลของชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง	ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๒) ให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล
				๓) ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมทำบุญสำนึกงาน/ กิจกรรมการประกวดผ้าไทย / มุมกาแฟ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / เป็นต้น)	ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย	๖	๒๐	๑๓	๖.	บริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๕

การนำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สู่การปฏิบัติ

๕.๑ การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้วางกรอบทิศทางกว้าง ๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งในขั้นตอนการนำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เป็นกลไกสำคัญให้สามารถบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความก้าวร้าวเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติของตนเอง อีกทั้ง จะต้องมีการระดมสรรพกำลัง แสวงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑. ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ตามบทบาท ภารกิจ ความพร้อม และความต้องการของบุคลากรในสำนักงาน โดยยึดกรอบทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของหน่วยงาน และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของแผน โครงการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม

๒. จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมในและภายนอกหน่วยงาน

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

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

๕. จัดทำแผนงาน กิจกรรม ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการ

๖. กำหนดขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมให้ชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ

๕.๒ เครื่องมือ วิธีการ หรือกลไกการพัฒนาบุคลากร

๑. โมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

◆ ๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำได้ ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษา จากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาทำให้ต้อง เรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

◆ ๒๐% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุม ทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง

◆ ๑๐% เกิดจากการฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ และในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน

๒. วิธีการพัฒนา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสาครใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนา บุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ การฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะ ตัวต่อตัว(One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะ ออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้พนักงาน เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอีกทั้งองค์กรสมัยใหม่ มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศ การถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์กร ให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความ เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน(Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยน พนักงานที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๒) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้างองค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม

๓) การสอนแนะงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่ง ที่นำมาใช้พัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้พนักงาน ปฏิบัติงานตามการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและพนักงาน โดยมาจากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึงเป็น เทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาพนักงานอีก รูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิค การสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงาน ปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การ จัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติ ของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือ เป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจาก แม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของพนักงานเอง หรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ ให้พนักงานติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิค ดังกล่าวนี้นี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนา พนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาส ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มี โอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้พนักงานทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) ได้อีกด้วย

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่ เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย ๒ ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ ๑) การเพิ่ม คุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่ แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความ รับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถ บริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยาก และท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็น ระบบในการทำงานมากขึ้น ๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถ ของพนักงานอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจเน้นการ มอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะ

เพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอน หรือแนวนาบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมารวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่ดีชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลา สั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดูแลเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย การดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นพนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 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 สำคัญมากในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ

ที่เป็นเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก ๒) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กร สมาคม หรือบริษัท ภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอน การดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบ กิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้ผู้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑) การทำกิจกรรม ภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้ผู้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานเดียวกันซึ่งเป็นการทำกิจกรรม ที่ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก อาทิ กิจกรรม ๕ ส เป็นต้น ๒) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือกิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วยตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่ สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาซึ่งอ้างอิง จากรูปแบบของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาครขึ้น เพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา และแก้ไขปัญหากรณีที่ส่วนราชการได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรลดลง ซึ่งที่ประชุม คณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหารผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคล มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการ พัฒนาได้ทุกคนทุกระดับ ผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถ พัฒนาบุคลากรได้ตอบสนองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เฉพาะหน้าได้ด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความ ตกลงร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้อง กับแต่ละกลุ่มงานแต่ละบุคคล ได้แก่

๑.๑ ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนา จุดอ่อน เสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับ แต่ละบุคคล

๑.๒ กำหนดให้ผู้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละ ๒-๓ รายวิชา ต่อปี ต่อคน (อย่างน้อย ๑ รายวิชาต่อรอบการประเมิน) หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อปี ต่อคน

๒) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

๒.๑ เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น หลังจากที่ได้รับทราบการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

๒.๒ ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

๕.๓ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้าง พร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรในสังกัดเข้าใจแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

๓. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจ และพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง

๔. การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๕. การบูรณาการแผนงาน โครงการ ที่มีลักษณะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และดำเนินการพัฒนาร่วมกัน

๖. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ ต้องปฏิบัติงานและบูรณาการงานร่วมกัน

๕.๔ การติดตามรายงานผล

เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน โดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินการเป็นรายไตรมาส

ไตรมาสที่ ๑ - ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนมีนาคม

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในสิ้นเดือนมิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในกลางเดือนกันยายน

ทั้งนี้ ตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด และส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสรุปภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุง การดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป

ทั้งนี้ อาจมีการประชุมคณะทำงานฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ลำดับที่

รายการ

- ๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐
- ๒ พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๓ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๔ พระราชบัญญัติการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๕ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๖ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๗ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๘ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๙ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
- ๑๐ มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้จำแนกแผนเป็น ๓ ระดับ
- ๑๑ มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดเจ้าภาพรับผิดชอบในการขับเคลื่อน
แผนบทยายไต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐
- ๑๓ แผนแม่บทยายไต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๑) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และ (๑๒) ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ๑๔ แผนแม่บทยายไต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- ๑๕ แผนแม่บทยายไต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการ ประชาชน
และประสิทธิภาพภาครัฐ
- ๑๖ แผนปฏิรูปการประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๑๗ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๑๘ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๑๙ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
- ๒๐ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงาน ก.พ.
- ๒๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) กระทรวงศึกษาธิการ
- ๒๒ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒๓ แผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๒๔ ชุดเครื่องมือการพัฒนองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหมวด ๒
การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๕ บุคลากร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สำนักงาน ก.พ.ร.) พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๒๕ การสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน KPI : Key Performance Indicator
ศุภชัย เมืองรักษ์ Center of Excellence Thailand Productivity Institute
- ๒๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๒๗ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

ภาคผนวก

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need)
ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ แบบสำรวจชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปจัดทำแผนและหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ ☐ ๒๑-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑-๕๐ ปี ☐ มากกว่า ๕๐ ปี
๓. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
๔. ตำแหน่ง..... กลุ่ม.....
๕. อายุงาน.....ปี

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดของความต้องการฝึกอบรม

๑. ท่านมีความต้องการฝึกอบรมในด้านใดบ้าง (ทำเครื่องหมาย ✓ เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ข้อ	หัวข้อ	ความต้องการอบรม
๑	ทักษะการบริหาร/ผู้นำ	
๒	ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	
๓	ทักษะการสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ	
๔	ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม	
๕	ทักษะการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	
๖	ทักษะการให้บริการ	
๗	อื่นๆ (ระบุหัวข้อ).....	

๒. สิ่งที่ท่านคาดหวังจากการฝึกอบรม.....
.....
.....

๓. ท่านเคยฝึกอบรมในเรื่องใดมาบ้าง (ภายใน ๓ ปีที่ผ่านมา)

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก.....

.....

๕. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....



ขอขอบคุณเป็นอย่างมากมาย ณ โอกาสนี้





แบบประเมินผลภายหลังการอบรม

หลักสูตรที่อบรม.....

ระหว่างวันที่.....

สถานที่อบรม.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินผลหลังการอบรม
2. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินในครั้งนี้ จะนำเสนอผลในภาพรวม ไม่เจาะจงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะ และจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานของผู้รายงาน
3. การรายงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 สำหรับผู้ผ่านการอบรม
ส่วนที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 1 สำหรับผู้ผ่านการอบรม

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการอบรม

๑.๑ ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

๑.๒ กลุ่มงาน.....สังกัด.....

๒. การติดตามประเมินผลการอบรม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
๒. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของท่าน					
๓. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน					
๔. ท่านคิดว่าหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อท่าน					
๕. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์					

๓. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

ลงชื่อ(ผู้เข้ารับการอบรม)
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่/...../.....

ส่วนที่ ๒ สำหรับผู้บังคับบัญชา

๑. การติดตามประเมินผลการอบรม

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการอบรมหลักสูตรนี้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
๒. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน					
๓. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความคาดหวังของท่าน					
๔. หลักสูตรนี้คุ้มค่ากับเวลา และค่าใช้จ่าย					
๕. ในภาพรวม ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

๒. ท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ)

- ☐ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติ
- ☐ ให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- ☐ กล่าวแสดงความชื่นชมในผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการอบรม
- ☐ ไม่ได้ให้การสนับสนุนใด ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

๓. เพื่อเป็นการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานฯ ท่านต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเข้ารับการอบรมในหลักสูตรใด

.....

๔. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ (ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่/...../.....