



# แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
บทนำ	๓
๑. หลักการและเหตุผล	
๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
๔. แผนอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	
ส่วนที่ ๒	๕
การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๑. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๓	
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๙
ตารางที่ ๑	
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๑
ส่วนที่ ๔	
การประเมินศักยภาพบุคลากร	๑๒

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล อยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวง ศึกษาธิการ ในระดับจังหวัด สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำกรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หรือ ตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ศึกษาธิการ และ ประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด กลุ่มอำนาจการ ในฐานะกลุ่มงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนกำลังคน การเตรียมอัตรากำลังทดแทน เพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนา บุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถใช้เป็น แนวทางในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ได้อย่างครบถ้วน ทั้งถึง และครอบคลุม บุคลากรมีขีดความสามารถมีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตราตาม ยุทธศาสตร์หน่วยงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### ๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อน ผลักดันภารกิจและ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๒ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

## ๔. แผนอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

จัดทำข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕					
กลุ่ม	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	๒	๒	-	-	๒
กลุ่มอำนวยการ	๗	๒	๒	๓	๗
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๒	๖	๑	๕	๑๒
กลุ่มนโยบายและแผน	๖	๔	๑	๑	๖
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๒	๑	๓	๖
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	๔	๒		๒	๔
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล	๑๙	๔	-	๑๕	๑๙
หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๑	-	๑	๒
รวม	๕๘	๒๓	๕	๓๐	๕๘

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					
กลุ่ม	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	๒	๒	-	-	๒
กลุ่มอำนวยการ	๗	๒	๒	๓	๗
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๒	๖	๑	๕	๑๒
กลุ่มนโยบายและแผน	๖	๔	๑	๑	๖
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๒	๑	๓	๖
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	๔	๒		๒	๔
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผล	๑๙	๔	-	๑๕	๑๙
หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๑	-	๑	๒
รวม	๕๘	๒๓	๕	๓๐	๕๘

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
กลุ่ม	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	๒	๒	-	-	๒
กลุ่มอำนวยการ	๗	๒	๒	๓	๗
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๑๒	๖	๑	๕	๑๒
กลุ่มนโยบายและแผน	๖	๔	๑	๑	๖
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๒	๑	๓	๖
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	๔	๒		๒	๔
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	๑๘	๔	-	๑๕	๑๘
หน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๑	-	๑	๒
รวม	๕๘	๒๓	๕	๓๐	๕๘

#### ๔.๑ การบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล มีนโยบายการบริหารอัตรากำลัง เพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เสนอขอแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดสตูลไว้เป็นการล่วงหน้าจำนวน ๓ ราย ไปสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อออกคำสั่ง

กรณีมีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มว่างลง พิจารณาคัดสรรผู้มีความรู้ความสามารถให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ก่อนที่สำนักงานปลัดกระทรวงจะดำเนินการสรรหา

## ส่วนที่ ๒

## การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

## กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มอำนวยการ ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ความเชื่อมโยง สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดแผน <https://drive.google.com/drive/folders/๑jWrFtaqiErBv-BRZq๑๐coBQcwLDOS๐Vma>

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลดังนี้

**วิสัยทัศน์**

ประชากรจังหวัดสตูลได้รับการศึกษาตามช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ เต็มตามศักยภาพ อย่างมีส่วนร่วม

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (๐-๖ ปี) โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานการศึกษาและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

๓. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะอาชีพตามความถนัดสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่และความต้องการของตลาดแรงงาน

๔. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา พัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาจังหวัดสตูล

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้รองรับการศึกษาตลอดชีวิตและสังคมสูงวัย

๖. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ วัฒนธรรม จริยธรรม วินัย จิตอาสาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๗. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอุทยานธรณีระดับโลกสตูลให้ยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ ๑ การจัดให้เด็กวัย ๐-๖ ปี เข้าถึงบริการและเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสมกับวัย เต็มตามศักยภาพ

**กลยุทธ์**

๑. พัฒนาหลักสูตรปฐมวัยให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่ ได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยใช้สื่อเทคโนโลยีมุ่งเน้นการยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

๒. ส่งเสริมการพัฒนาบทบาทความเป็นพ่อแม่ (Parenting) การอบรมเลี้ยงดูและบทบาทของครอบครัว

๓. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะด้าน ICT ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการสร้างเครือข่าย และการประสานแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ ๒ การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

กลยุทธ์

๑. พัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้อ่านคล่อง เขียนคล่อง และสามารถคิดคำนวณได้อย่าง สอดคล้องกับวัย

๒. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรและมีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓. ส่งเสริมและร่วมกันพัฒนา จัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เข้าถึง

๔. ส่งเสริมและร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตามบริบทพื้นที่

๕. ส่งเสริมและร่วมกันพัฒนาครู นักเรียน และสถานศึกษา ส่งเสริมความเป็นเลิศเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขัน

๖. สนับสนุนการขับเคลื่อน “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล”

ยุทธศาสตร์ ๓ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพตามความถนัดสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ และ ความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามความถนัดของผู้เรียนในพื้นที่

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพสู่ชุมชน

๓. ส่งเสริมยกระดับมาตรฐานฝีมือสู่ระดับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ ๔ การเสริมสร้างให้ประชากรจังหวัดสตูลมีโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาและ พัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เพิ่มทางเลือกการเรียนการสอน ออนไลน์ (ทุกระดับ) เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและทุนการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ

ยุทธศาสตร์ ๕ การส่งเสริมให้ประชากรในจังหวัดสตูลได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้หลากหลายครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับประชากรในจังหวัดสตูลทุกระดับทุกประเภทด้วย วิธีการที่หลากหลายตามการเรียนรู้ศาสตร์พระราชา

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การติดตามนักเรียนตกหล่นและออก กลางคัน

๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่มีความสามารถพิเศษตามศักยภาพและความถนัด

ยุทธศาสตร์ ๖ การส่งเสริมให้ประชากรจังหวัดสตูลมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์  
คุณธรรมจริยธรรม วินัย จิตอาสาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัยและมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
๒. เสริมสร้างการเรียนรู้ ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังประชากรจังหวัดสตูลให้มีวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ความประเพณีที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ ๗ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การอนุรักษ์และพัฒนา  
ทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดสตูล

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการศึกษาตามแผนงานบูรณาการระดับภาค (ภาคใต้)
๓. ส่งเสริมให้ประชากรจังหวัดสตูลมีจิตสำนึกรับผิดชอบการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดสตูล
๔. ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาทักษะชีวิตและผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ส่งเสริมการจัดการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่เกาะ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและ  
โรงเรียนสำหรับเด็กด้อยโอกาส

กลยุทธ์

ยกระดับคุณภาพโรงเรียนในพื้นที่เกาะ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและโรงเรียนสำหรับเด็กด้อย  
โอกาส

๓. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

๓.๑ รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ.มอบหมาย

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

๓.๓ สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๔ จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๓.๖ ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๗ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนวทางการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทรวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา



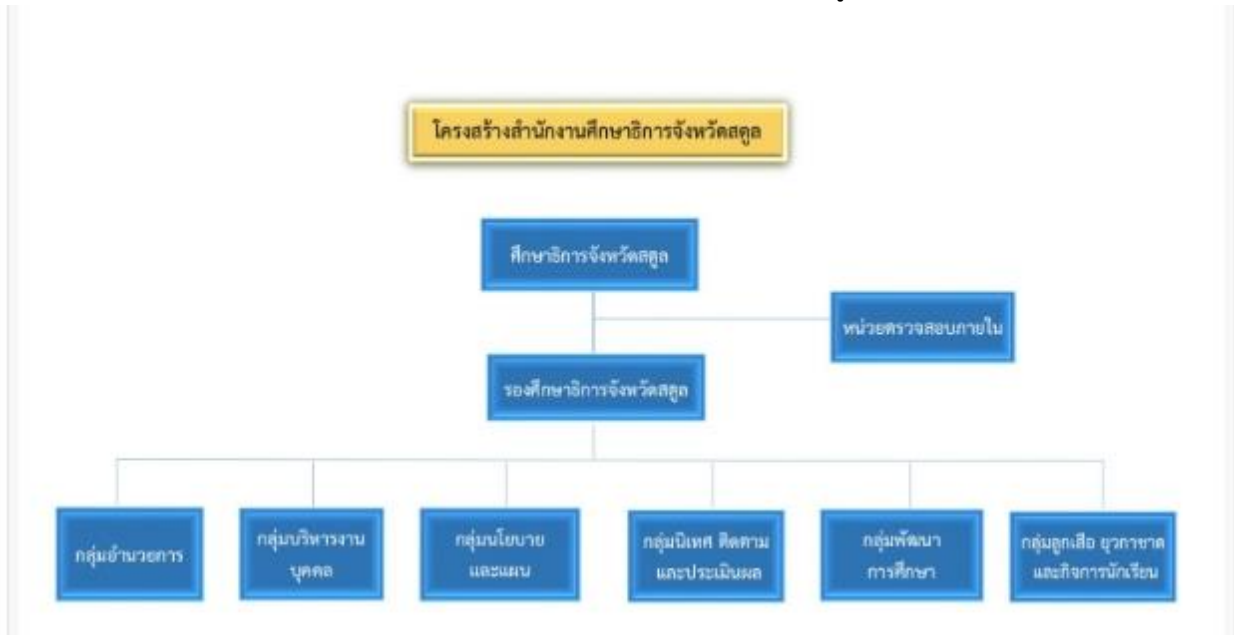
๓.๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๙. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๓.๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๓.๑๑. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

๔. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล



### รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา โดยยึดหลักการปฏิบัติงานตามรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑. พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์องค์กร และ การทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

๒. ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง เป็น รัฐบาลดิจิทัล

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการท างานตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

๔. ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้ตระหนักและ ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลยึดหลักการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงค่านิยมองค์กรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสตูล “องค์กรทันสมัย ใส่ใจบริการ สานพลังการศึกษาสตูล”

## ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### รูปแบบและวิธีการพัฒนา

#### ๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานของระบบปฏิบัติการ เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๒. การสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรมการศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกปฏิบัติงาน หรือจัดฝึกอบรมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะและมีความรู้ อยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ารับความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในยุคระบบราชการ ๔.๐ ดังนี้

### ทักษะเชิงยุทธศาสตร์

#### ๑. ทักษะดิจิทัล

๑.๑ หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ ๒๑

#### ๒. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับบุคลากรภาครัฐ

#### ๓. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

๓.๑ หลักสูตรการคิดอย่างเป็นระบบ(Systems Thinking)

#### ๔. ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์

### ทักษะด้านภาวะผู้นำ

๑. ทักษะการยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ

๒. ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

๓. ทักษะการพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๔. ทักษะการสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่

๔.๑ เทคนิคการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการการจัดการศึกษา

๕. ทักษะการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

๖. ทักษะการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

### ทักษะตามสายงาน

๑. หลักสูตรการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำสำนักงานวิจัย: R๒R

๒. หลักสูตรพัฒนาบุคลากรเชิงเปรียบเทียบและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ

### ๓. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล คำนึงถึงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในสังกัด มีนโยบายในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับขวัญ และกำลังใจ และส่งเสริมกำลังใจกันและกัน โดยยึดหลัก “คนสำราญ งานสำเร็จ” เช่น

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การยกย่องชมเชย
- การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัล
- การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ
- การให้ความช่วยเหลือตามโอกาส

### ๔ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคุณภาพชีวิต

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล มีการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการปฏิบัติงานการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานเป็นการทำงานอย่างมีจิตใจสำนึก มีความซื่อสัตย์เสียสละ มีวินัยมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยันและอดทน โดยมีกิจกรรมดังนี้

- การสวดมนต์ปฏิบัติธรรม
- การละหมาด
- การบริจาค
- การเข้าเป็นสมาชิกโครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน และร่วมปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามสถานที่ต่าง ๆ
- จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานและปลอดภัย
- ส่งเสริมให้สนับสนุน/บริจาคการดำเนินงานการกุศลต่าง ๆ เช่น การบริจาคโลหิต การวิ่งเพื่อการกุศล การปั่นจักรยานเพื่อการกุศล กฐิน ผ้าป่าสามัคคี ฯลฯ

### ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม													กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ		
			ตค ๖๔	พย ๖๔	ธค ๖๔	มค ๖๕	กพ ๖๕	มีค ๖๕	เมย ๖๕	พค ๖๕	กค ๖๕	สค ๖๕	กย ๖๕						
<b>๑. แผนกำลังคน</b>																			
๑.๑ แผนอัตรากำลังคน	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๘๐)	ข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี	←														๑๕	นางพรพิศ จันทโรชิต	-
๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๘๐)	- การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดสตูล ไว้เป็นการล่วงหน้า	←														๑๕	นางพรพิศ จันทโรชิต	-
		- การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการกลุ่มว่างหรือเกษียณอายุราชการ	←																นางพรพิศ จันทโรชิต
<b>๒. แผนพัฒนาบุคลากร</b>																			
๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๘๐)	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร -โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารฯ	←														๒๘	นางสาวสุกัญญา บาราสัน	๘๐,๐๐๐
๒.๒ การสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๘๐)	-การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหน่วยงานอื่น เช่น สป ก.ค.ศ. สำนักงานศึกษาธิการภาคฯ -การศึกษาดูงาน	←														๒๖	นางพรพิศ จันทโรชิต	๑๐,๐๐๐
๒.๓ การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๘๐)	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน -การยกย่องชมเชย - การเสนอชื่อบุคคลเข้ารับรางวัล - การแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ - การให้ความช่วยเหลือตามโอกาส	←														๒๓	นางพรพิศ จันทโรชิต	-
๒.๔ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิต	ร้อยละความสำเร็จ (ร้อยละ ๘๐)	-การสวดมนต์ปฏิบัติธรรม -การละหมาด -การบริจาค -การเข้าเป็นสมาชิก โครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน และร่วมปฏิบัติกิจกรรม	←														๒๘	นางเดือนโพธิรัตน์	-
<b>๓. แผนการสรรหา/คัดเลือก</b>																			
๓.๑ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว	ร้อยละความสำเร็จของการเข้าสู่ระบบกำลังคน (ร้อยละ ๑๐๐)	ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓ คน	←														๓	นางพรพิศ จันทโรชิต	-

## การประเมินศักยภาพบุคลากร

การประเมินศักยภาพบุคลากร (Performance Appraisal:PA) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ การประเมินมุ่งวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในเรื่องความสามารถในการทำงาน ไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ ก่อนการประเมิน บุคลากรทุกระดับควรมีสีทธิทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผล เพื่อเกิดการยอมรับร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน หากหลักเกณฑ์แตกต่างกัน ไม่เท่าเทียม ไม่เป็นที่ยอมรับ ก็อาจส่งผลเสียต่อการประเมิน และทำให้บุคลากรทุกเกิดทัศนคติลบกับองค์กรได้

๒. กำหนดระยะเวลาชัดเจน ทุกการประเมินควรมีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน และทุกคนควรรู้ข้อกำหนดร่วมกัน ไม่ควรทำการประเมินที่ไปเรื่อยๆ ไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด นอกจากจะเป็นการประเมินที่ทำให้ประสิทธิภาพลดลงเรื่อยๆ ยิ่งก่อให้เกิดความกดดันในระยะยาว และอาจสร้างความเบื่อหน่ายแทนที่แรงจูงใจได้ และการไม่มีกำหนดเวลาชัดเจนนั้นก็ย่อมไม่มีจุดวัดผลที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน

๓. สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล แต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป้าหมายต่างกัน หลักในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ดีนั้นคำนึงถึงเป้าหมายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลเป็นหลักด้วย เพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของบรรทัดฐานการประเมิน ตลอดจนดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรได้

### จุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานขอสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล การประเมินผลนี้จะอิงจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งเป็นหลัก เพื่อทราบว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้หรือไม่ดีกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ทำให้เกิดหรือขาดจากลักษณะงานมาตรฐาน และอาจทำให้เห็นจุดเด่นของบุคลากรแต่ละคนได้มากขึ้น รวมถึงจุดด้อยด้วยเช่นกัน

๒. เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย หากพบว่าบุคลากรมีศักยภาพสูง ผู้บริหารอาจเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถ หรือทำหายด้วยการให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ๆ กระทั่งอาจจะโยกย้ายไปทำในแผนกอื่นที่ จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลได้เช่นกัน

๓. เพื่อปรับฐานเงินเดือน ปฏิเสธไม่ได้ว่าเรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องที่สำคัญต่อพนักงานทุกคน และความก้าวหน้าในอาชีพอย่างหนึ่งก็คือการได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนนั่นเอง ผลประเมินการทำงานจะนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินได้อย่างสมเหตุสมผล ซึ่งมันสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลของงานได้เช่นกัน

๔. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผลการการทำงานจะทำให้ทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลรู้ถึงศักยภาพของตัวเองและรู้ถึงประสิทธิภาพของบริษัทด้วย หากไม่มีการประเมินผลการการทำงานเราอาจไม่รู้ว่าความสามารถของแต่ละคนนั้นเป็นอย่างไร แต่เมื่อเห็นผลแล้วก็จะยิ่งช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้นต่อไปได้ด้วย

๕. เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น ประโยชน์หนึ่งของการประเมินผลการการทำงานก็คือการที่ทำให้เราได้เห็นจุดด้อยในส่วนต่างๆ ตั้งแต่เรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน ไปจนถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ซึ่งเราสามารถนำปัญหาเหล่านี้มาแก้ไขจุดบกพร่องให้ดีขึ้นได้ หรือหากพบจุดเด่นก็อาจช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ดีขึ้นไปอีก อย่างเช่น การจัดอบรมพิเศษ, คอร์สเสริมทักษะ, หรือแม้แต่การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น

ประโยชน์สำคัญของการประเมินผลปฏิบัติงาน

๑. ทำให้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรได้ การประเมินผลงานที่มีความถูกต้องจะนำไปสู่การจัดการที่ดีได้ เมื่อเราเห็นศักยภาพ หรือแม้กระทั่งจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคนแล้วจะทำให้สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถรวมถึงศักยภาพของแต่ละคนได้ ซึ่งนั่นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

๒. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลที่สมเหตุสมผล ถูกต้อง เทียบตรง และยุติธรรม จะทำให้บุคลากรเข้าใจศักยภาพของตัวเอง เกิดการพัฒนาในการทำงาน วางแผนการทำงานไปให้ถูกทิศทางได้มากขึ้น หรือปรับเปลี่ยนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น อีกด้านหนึ่งผลประเมินที่ดีย่อมส่งผลต่อการปรับเงินเดือน นั่นเป็นอีกแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตัวเอง และมุ่งทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ท้ายที่สุดแล้วทุกคนทุกฝ่ายต่างก็สำเร็จร่วมกัน

๓. สร้างความภูมิใจ และได้รับการยอมรับ ผลประเมินที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อีกด้วย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การมีผลงานที่ดียังทำให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และอาจทำให้ประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้น หรือแม้กระทั่งทำให้พนักงานตั้งเป้าหมายความสำเร็จที่สูงกว่าเก่า เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

๔. ปรับโครงสร้าง ค่านิยม แนวทางของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล การประเมินผลการทำให้นอกจากจะสามารถทำให้รู้ได้ว่าการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลเดินไปตามแนวทางที่ถูกทิศหรือเปล่า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือยัง หรือแม้แต่เป้าหมายที่วางไว้ทุกอย่างนั้นแท้จริงแล้วถูกต้องแล้วหรือยัง นอกจากนี้จะนำมาปรับปรุงพัฒนาแล้ว บางครั้งผลการประเมินอาจทำให้เราพบว่าเดินทางมาผิด ต้องสร้างเป้าหมายใหม่ กำหนดแนวทางใหม่ หรือแม้แต่การต้องปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เช่นกัน

### ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. การประเมินส่วนข้อมูลบุคคล (Personal Data) การประเมินผลส่วนนี้เป็นส่วนข้อมูลปฏิบัติการส่วนบุคคล เช่น การขาด ลา มาสาย หรือแม้แต่การลงโทษใดๆ ข้อมูลในส่วนนี้อาจไม่เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน หรือความสามารถ แต่เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมาประเมินผลองค์รวม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง วัดจากผลงานเป็นหลัก ประเมินความสามารถตามหน้าที่การทำงานตามคำบรรยายงาน (Job Description) ที่กำหนดไว้ ประเมินตามทักษะงานของแต่ละคน ส่วนใหญ่เป็นการประเมินด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพ

๓. การประเมินสมรรถนะ (Competency Evaluation) การประเมินผลส่วนนี้จะจะเป็นลักษณะการประเมินศักยภาพของบุคลากรที่ตรงตามความคาดหวังตามตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่ บางคนอาจมีความสามารถดีแต่ไม่มีศักยภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ก็อาจส่งผลให้ไม่ได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งได้ หรือบางคนแสดงศักยภาพในการทำงานได้โดดเด่น ก็อาจจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งได้เช่นกัน

๔. การประเมินผลทางเจตคติ (Attitude Evaluation) การประเมินผลส่วนนี้จะอิงตามทัศนคติส่วนบุคคล เป็นการแสดงความคิดเห็น แสดงทัศนคติ ประเมินตามหลักจิตวิทยา ประเมินจากการปฏิบัติตน หรือประเมินตามความพึงพอใจ การประเมินแบบนี้จะเกิดจากความรู้สึกส่วนตัว ไม่มีการวัดค่าตัวเลขหรือผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจน มีความอ่อนไหวสูง แต่ก็มีความสำคัญในการประเมินมากเช่นกัน