



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย กลุ่มอำนวยการ โทร ๐-๕๕๖๕-๑๑๑๒
ที่ ศธ ๐๒๑๒๐/ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ที่ ๓๗๔ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มอบหมายให้กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดำเนินจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งกิจกรรม คือ การประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้กลุ่มอำนวยการได้ดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขจนทำให้การดำเนินงานตามโครงการ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอสรุปรายงานผลโครงการดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายภักดี รัตนสารกุล)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕

- ทราบ
- จำแนก
- ลงนาม/ส่ง

28/3/๒๕

(นายรัชชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔



จัดทำโดย

กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔



จัดทำโดย

กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารเล่มนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี ๒๕๖๕

ขอขอบคุณ ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มและเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุนให้รายงานผลฉบับนี้สำเร็จ ล่วงด้วยดี

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประเมินผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ฉบับนี้ จะสามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

กลุ่มอำนวยการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑	บทนำ.....	๑
	หลักการและเหตุผล.....	๑
	วัตถุประสงค์.....	๒
	เป้าหมาย.....	๒
	ผลคาดว่าจะได้รับ.....	๒
ส่วนที่ ๒	หลักแนวคิดและวิธีดำเนินการ.....	๓ - ๖
ส่วนที่ ๓	ผลการดำเนินการ.....	๗ - ๘
ส่วนที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๙ - ๑๐
ส่วนที่ ๕	สรุป ผลการดำเนินงาน.....	๑๑
ภาคผนวก		

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ คุ่มค่า มีประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้าง พัฒนา ปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ทำไมต้องพัฒนาบุคลากร เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น องค์กรมีการขยายตัว องค์กรจึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคคลยังมีส่วนสำคัญ ที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อพนักงานจะได้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา ช่วยละลายพฤติกรรมมนุษย์ โดยปกติ พนักงานแต่ละคนจะมีทัศนคติแตกต่างกันไป การพัฒนาบุคคลสามารถใช้เป็นเครื่องมือละลายพฤติกรรมพนักงานที่มาทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิ เครื่องจักรที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ การอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ต่อตัวบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่ไม่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดการปฏิบัติงาน และร่วมเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ รวมทั้งเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้น้องค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีคุณภาพ

๓. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจของบุคลากร

๓. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร้อยละ ๙๐ เข้ารับการพัฒนา

เชิงคุณภาพ

บุคลากรทุกคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย มีสมรรถนะสูงขึ้น เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเอง เกิดความสามัคคีในองค์กร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

๔.๒ บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีคุณภาพ

๔.๓ บุคลากรมี แรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒

หลักการแนวคิดและวิธีดำเนินการ

รายงานผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ผู้รายงานได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ประกอบในการรายงานผลการดำเนินการในครั้งนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัวโดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาดตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็就会有ความเจริญก้าวหน้าไปด้วย

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเรารวมไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยากที่จะอธิบายได้ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้

ดังนั้นผู้ที่มีความประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายดังนี้

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet,๑๙๕๔) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (๒๕๔๔) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (๒๕๕๖) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำ ของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

สมพงศ์ เกษมสิน (๒๕๑๓ : ๕๓๔-๕๓๕) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้

๒ ประการ คือ

๑. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- ๑.๑ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๑.๒ เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- ๑.๓ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- ๑.๔ เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- ๑.๕ เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- ๑.๖ เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- ๑.๗ เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- ๑.๘ ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- ๑.๙ สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

๒. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล(Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่

- ๒.๑ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๒ เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- ๒.๓ เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- ๒.๔ เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจจยในการตัดสินใจ
- ๒.๕ เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- ๒.๖ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- ๒.๗ เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- ๒.๘ เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- ๒.๙ เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๕ : ๒๑๓) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า

๑. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
๒. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
๓. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
๔. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

หลักการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิลาธนานนท์ (๒๕๒๙ : ๑๐๗-๑๐๘) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์การประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
๒. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งการปลดเกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป
๓. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวางและในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
๔. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
๕. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย
๖. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ
๗. โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนายจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย
๘. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
๙. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

๑. ควรตอบสนองความต้องการขององค์กร
๒. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
๓. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร
๔. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

สรุปว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรมีความจำเป็นและก่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ดังนี้

๑. ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน
๓. ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว
๔. ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
๕. ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน
๖. องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม

ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน

๗. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

วิธีการดำเนินการ

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น ในระหว่างวันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้ ดำเนินการพัฒนาตามโครงการ จำนวน ๓ วัน โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๓ คน เป็นชาย ๑๑ คน หญิง ๒๒ คน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย มีความรู้ความเข้าใจทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
- บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีคุณภาพ
- บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓
ผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวิธีดำเนินการเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินงาน และขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑ ขั้นเตรียมการ

๓.๑.๑ ขออนุมัติจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑.๒ กำหนดวัน และสถานที่การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑.๓ กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ คน

๓.๑.๔ ติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจ้งบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑.๕ ประสานจัดการด้านสถานที่พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยใช้พื้นที่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

๓.๑.๖ ประสานจัดการด้านวิทยากร

๓.๑.๗ ประสานจัดการด้านอาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน

๓.๒ ขั้นดำเนินงาน

๓.๒.๑ ขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๒.๓ ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๓.๓ ขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน

การสรุปและประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกำหนดการดังนี้

๓.๓.๑ เครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงาน

เครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานเป็นแบบประเมินโครงการนำบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยแบบสำรวจประเมินโครงการ ดังนี้

แบบสำรวจ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๓.๓.๒ แบบสอบถามทั้งสองรายการมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแต่ละข้อคำถาม สอบถามถึงระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “มากที่สุด”

๔ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก”

๓ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”

๒ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “น้อย”

๑ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “น้อยที่สุด”

๓.๓.๓ เกณฑ์การประเมิน

๔.๕๐ - ๕.๐๐ = มากที่สุด

๓.๕๐ - ๔.๔๙ = มาก

๒.๕๐ - ๓.๔๙ = ปานกลาง

๑.๕๐ - ๒.๔๙ = น้อย

๑.๐๐ - ๑.๔๙ = น้อยที่สุด

๓.๓.๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ค่าเฉลี่ย (Mean)

๓) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการดำเนินการตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

จากการประเมินผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๓ คน มีผลดังตารางต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการ

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจการดำเนินการตามโครงการ

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลผู้เข้าร่วมประชุม จำแนกเป็นสถานภาพ เพศ ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๗	๔๖.๖๗
หญิง	๘	๕๓.๓๓

จากตารางที่ ๑ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมดจำนวน ๑๕ คนด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ และเพศชาย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการอบรม

ประเด็นความคิดเห็น	X	S.D	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจด้านวิทยากร			
๑. ก่อน การศึกษาดูงาน ท่านคิดว่ามีความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาของการศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ ในครั้งนี้ระดับใด	๓.๘๐	๐.๘๖	มาก
๒. หลัง การศึกษาดูงาน ท่านคิดว่ามีความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาของการศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ ในครั้งนี้ระดับใด	๔.๕๓	๐.๕๒	มากที่สุด
๓. ระยะเวลาในการจัดโครงการ มีความเหมาะสม	๔.๖๐	๐.๖๓	มากที่สุด
๔. การนำความรู้ และข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในครั้งนี้ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาดูงาน และงานที่เกี่ยวข้อง	๔.๕๓	๐.๕๒	มากที่สุด
๕. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เข้าศึกษาดูงาน	๔.๖๐	๐.๕๑	มากที่สุด
๖. สรุปโดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการจัดโครงการประเภทใด	๔.๖๗	๐.๔๙	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	๔.๕๖	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๔๖$ S.D. = ๐.๕๑) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนการศึกษาดูงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๐$ S.D. = ๐.๘๖) หลังการศึกษาดูงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๓$ S.D. = ๐.๕๒) ระยะเวลาในการจัดโครงการ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๐$ S.D. = ๐.๖๓) การนำความรู้และข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พบว่าในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๓$ S.D. = ๐.๕๒) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๐$ S.D. = ๐.๕๑) สรุปภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการจัดโครงการประเภทใด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๗$ S.D. = ๐.๕๙)

ส่วนที่ ๕

สรุปผลการดำเนินงาน

๕.๑ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ๕.๑.๑ เห็นควรให้ทุกกลุ่มงานได้ร่วมกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนา
- ๕.๑.๒ ระยะเวลา และกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุง
- ๕.๑.๓ สถานที่ใกล้ ๆ เพื่อมีเวลาทำกิจกรรม
- ๕.๑.๔ ควรจัดงานที่มีความหลากหลายด้านเนื้อหา และเหมาะสมกับการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน

๕.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานในครั้งต่อไป

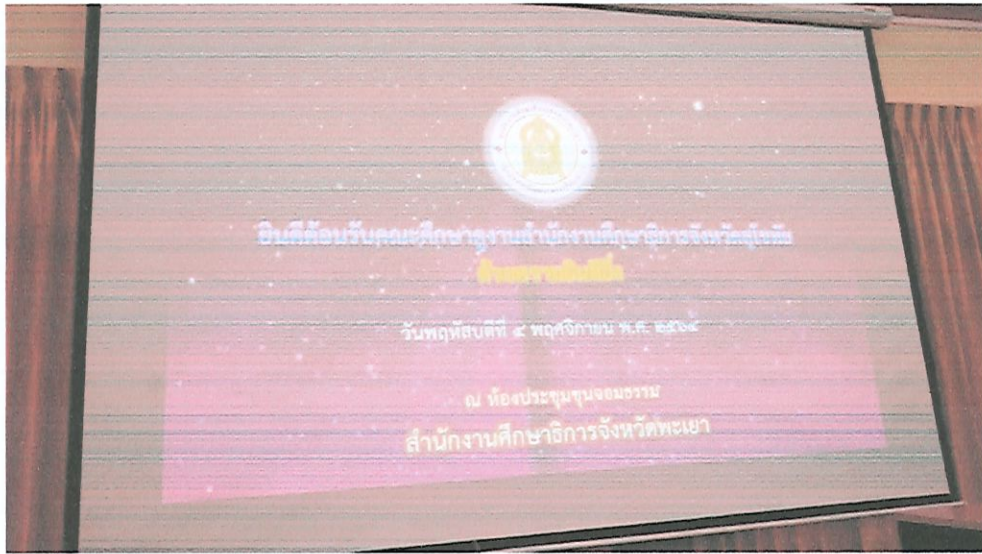
- ๕.๒.๑ ควรเพิ่มระยะเวลาในการดำเนินโครงการดังกล่าวให้มากขึ้น
- ๕.๒.๒ ลักษณะกิจกรรมควรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากยิ่งขึ้น
- ๕.๒.๓ ศึกษาตามรอยพ่อ (ร.๙) โครงการในพระราชดำริ เช่น โครงการเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

ภาคผนวก

ภาพประกอบการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ณ ประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา



นางสาวประไพพร อุทธิยา

ศึกษาธิการจังหวัดพะเยา

กล่าวต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา เปิดวิดิทัศน์ แนะนำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา เปิดเวทีทัศน์ แนะนำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา



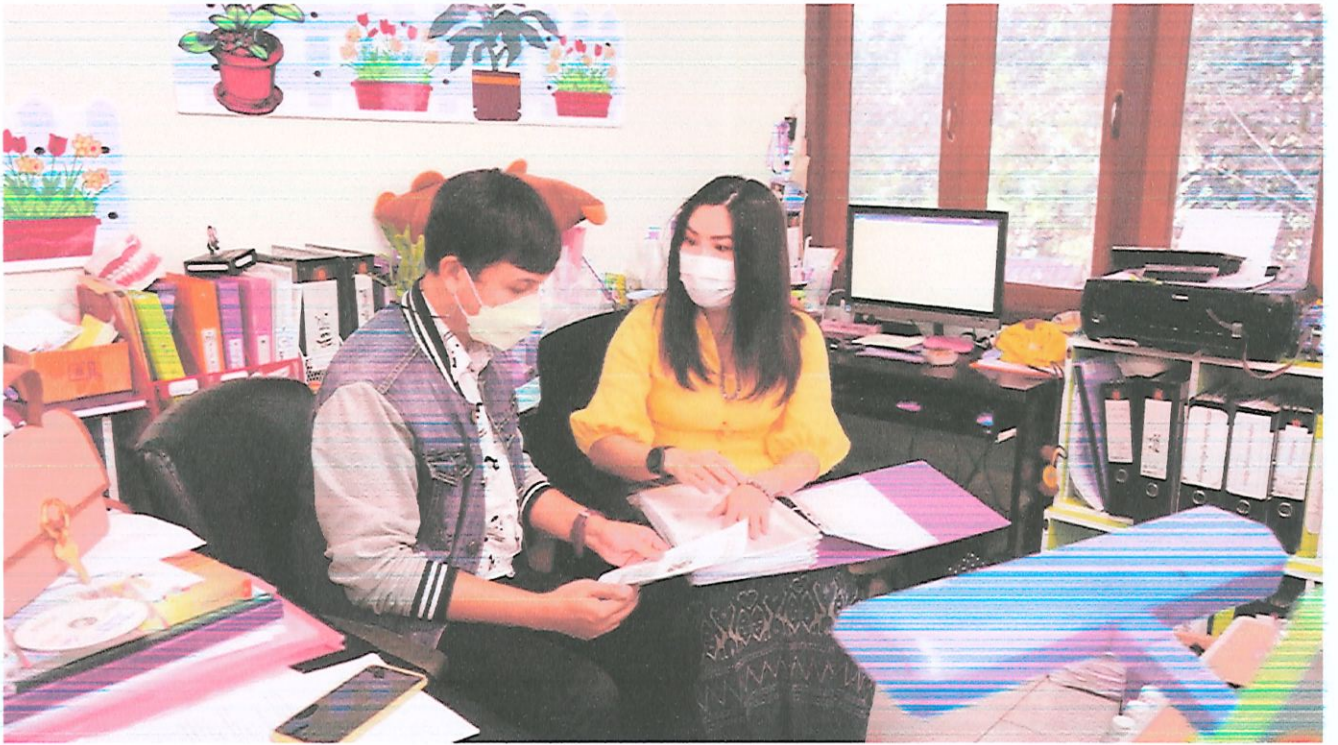
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา เปิดเวทีทัศน์ แนะนำสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา



แบ่งภารกิจในการศึกษาข้อมูลตามกลุ่ม
นโยบายและแผน / กลุ่มพัฒนาการศึกษา



แบ่งภารกิจในการศึกษาข้อมูลตามกลุ่ม
นิเทศ ติดตามและประเมินผล / กลุ่มเอกชน



แบ่งภารกิจในการศึกษาข้อมูลตามกลุ่ม
กลุ่มอำนวยการ / กลุ่มตรวจสอบภายใน



แบ่งภารกิจในการศึกษาข้อมูลตามกลุ่ม
กลุ่มบริหารงานบุคคล / กลุ่มลูกเสือ



๑.ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสุโขทัย
๒.แผนงานพื้นฐาน	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๓.ผลผลิต	นโยบายและแผนด้านการศึกษา
๔.กิจกรรม	การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค
๕.สอดคล้องกับ	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ สป.ศธ. ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๖.ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มอำนวยการ
๗.ระยะเวลาดำเนินงาน	๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๘.หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในระบบราชการมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ กอปรกับนโยบายและทิศทางแนวโน้มในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิ และคุณภาพข้าราชการ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีสมรรถนะ เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากร เพื่อบุคลากรมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเชื่อมโยงสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุจุดมุ่งหมายของงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

๙. วัตถุประสงค์

๙.๑ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรนอกหน่วยงาน

๙.๒ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้จากการศึกษาดูงาน มาพัฒนางานขององค์กรได้

๑๐. เป้าหมาย

ด้านปริมาณ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๑๕ คน

ด้านคุณภาพ

๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาองค์กร

๑๑. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ค.ค.	พ.ย.	ร.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มี.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ขั้นวางแผน(P) ๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงาน ๒. ขออนุมัติโครงการ	←→											
ขั้นดำเนินการ(D) ศึกษาดูงานตามโครงการ		↔										
ขั้นสรุปและประเมินผล(C) จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ		↔										
ขั้นปรับปรุงตามผลการประเมิน (A) นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน		↔										

๑๒. กิจกรรม

- ศึกษาดูงานโครงการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาจังหวัดสุโขทัย ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา

๑๓. งบประมาณ จำนวน ๔๐,๐๐๐.- บาท

รายละเอียดการใช้งบประมาณ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ				เงินนอกงบประมาณ	รวม
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑	ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน วันที่ ๓, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รองศึกษาธิการ/บุคลากร (๑๕x๒๔x๑.๕) วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๑. ค่าอาหารกลางวัน (๑๕x๒๐๐x๑) ๒. ค่าอาหารเย็น (๑๕x๒๐๐x๑) ๓. ค่าอาหารว่าง (๑๕x๕๐x๒)	-	๕,๔๐๐	-	๕,๔๐๐	-	
๒	ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง /ค่าเช่ารถยนต์ ๑ คัน	-	๙,๑๐๐		๙,๑๐๐		
๓	ค่าที่พัก ๑๕ คนๆ ละ ๖๐๐ บาท /๒ คืน	-	๑๘,๐๐๐		๑๘,๐๐๐		
	รวมงบประมาณ (ถัวจ่ายทุกรายการ)		๔๐,๐๐๐	-	๔๐,๐๐๐	-	

๑๔. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ :

ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	รายละเอียด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน	๑๑ คน
เชิงคุณภาพ	บุคลากรได้รับความรู้จากการศึกษาดูงาน	นำความรู้มาพัฒนาองค์กร

๑๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๕.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้

๑๕.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
ได้เปิดโลกทัศน์ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

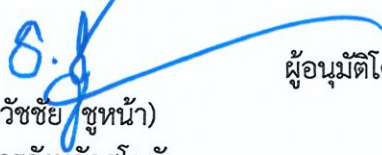
ลงชื่อ



ผู้เสนอโครงการ

(นายภักดี รัตนสากล)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายธวัชชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ปฏิทินการศึกษาดูงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

วันพุธที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

- ๐๘.๓๐น. ลงทะเบียน โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๐๙.๐๐ ทำนอรองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย เปิดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๑๒.๐๐ น. ออกเดินทางจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย โดยรถตู้สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดและรถเช่า เดินทางถึงโรงแรมชายกว๊าน จังหวัดพะเยา
- ๑๗.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๙.๐๐ น. ประชุมวางแผนการศึกษาดูงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาพัฒนางานของแต่ละบุคคล
ตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันพฤหัสบดีที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

- ๐๘.๓๐ น. รับประทานอาหารเช้า
- ๑๐.๐๐ น. เข้าศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ชมวีดิทัศน์
นำเสนอผลงานต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
- ๑๒.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ น. แบ่งกลุ่มงาน เพื่อศึกษาดูงาน/กระบวนการทำงาน
- ๑๗.๐๐ น. เดินทางกลับโรงแรมที่พัก โรงแรมชายกว๊าน จังหวัดพะเยา
- ๑๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเย็น
- ๑๙.๐๐ น. แบ่งกลุ่มอภิปรายเปรียบเทียบแนวทางการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงานเพื่อน
ประยุกต์ใช้ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๒๒.๐๐ น. พักร่อนตามอัธยาศัย

วันพฤหัสบดีที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

- ๐๙.๐๐ น. สรุปรการศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
(แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอ)
- ๑๐.๐๐ น. เดินทางกลับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๑๒.๐๐ น. เดินทางถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

แบบประเมินโครงการนำบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”
วันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองเมือง จังหวัดพะเยา

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด ๓ ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบให้ครบทั้ง ๓ ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ

๑. เพศ หญิง ชาย

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ของท่านเพียงระดับเดียว

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจด้านวิทยากร					
๑. ก่อน การศึกษาดูงาน ท่านคิดว่ามีความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาของการศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ ในครั้งนี้ระดับใด					
๒. หลัง การศึกษาดูงาน ท่านคิดว่ามีความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาของการศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ ในครั้งนี้ระดับใด					
๓. ระยะเวลาในการจัดโครงการ มีความเหมาะสม					
๔. การนำความรู้ และข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในครั้งนี้ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาดูงาน และงานที่เกี่ยวข้องได้					
๕. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เข้าศึกษาดูงาน					
๖. สรุปโดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในการจัดโครงการระดับใด					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ข้อเสนอแนะในการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ในครั้งต่อไป

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

๒. หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดอบรมครั้งต่อไป ได้แก่

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

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สำเนา



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ที่ ๓๗๔ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้กำหนดจัดอบรมพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ในวันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

เพื่อให้การดำเนินการโครงการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรม ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ หน้าที่กำกับ ติดตามอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย
 ๑. นายสุทิน จันทวรรณเขตต์ รองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ประธานกรรมการ
 ๒. นางอภัสนันท์ ศิริวิหชัยภรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล กรรมการ
 ๓. นายสุทธิศักดิ์ เพ็ชรผึ้ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา กรรมการ
 ๔. นางสาวเมทินี บุญเกิด ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด ฯ กรรมการ
 ๕. นางสุนิษดา สุขอ้อม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรรมการ
 ๖. นางศศิธร พุดจาด นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน กรรมการ
 ๗. นางสาวดาวเรือง สมบัติทองใบ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการ
 ๘. นางวรรณทนา ละจุ่มศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน กรรมการ
 ๙. นายภักดี รัตนสากล ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ กรรมการและเลขานุการ

/ ๒. กรรมการฝ่ายจัดทำเอกสาร

๒. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำเอกสาร และลงทะเบียนการอบรม มีหน้าที่ จัดทำเอกสารประกอบการอบรม และ รับลงทะเบียน พร้อมทั้งแจกเอกสารประกอบการอบรม ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| ๑. นางสาวเมทินี บุญเกตุ | นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวดาวเรือง สมบัติทองใบ | นักทรัพยากรบุคคลคำนาฏการ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๓. นางเมตตา สุพัฒน์ | เจ้าพนักงานธุรการคำนาฏงาน | กรรมการ |
| ๔. นางสาวจรงจิต บุญล้อม | เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวสุภารัตน์ เดชะปรากรม | เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวมยุรี มิตรสานนท์ | นักวิชาการศึกษาคำนาฏการ | กรรมการและเลขานุการ |

๓. คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ มีหน้าที่ ติดต่อ ประสานงานสถานที่ในการจัดอบรม ติดป้าย ดูแลความเรียบร้อย ของการจัดสถานที่ และการจัดอาหารว่างและเครื่องดื่ม ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|---------------------|
| ๑. นางวรรณทนา ละจุ่ม | ศึกษานิเทศก์คำนาฏการพิเศษ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวลำพิ่ง นุ่มนิม | นักจัดการงานทั่วไปคำนาฏการ | กรรมการ |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรีนิติชาล บรีสสุทธิ | นิติกรคำนาฏการ | กรรมการ |
| ๔. นายปรเมษฐ์ หนูเมือง | พนักงานขับรถยนต์ | กรรมการ |
| ๕. นายจำเริญ สมานพันธ์ | ช่างครุภัณฑ์ ชั้น ๓ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวพิมพ์พา ปองธนากรวงศ์ | นักวิชาการพัสดุ | กรรมการ |
| ๗. นายจิโรจน์ สุพัฒน์ | ศึกษานิเทศก์คำนาฏการพิเศษ | กรรมการและเลขานุการ |

๔. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และบันทึกภาพ มีหน้าที่ ถ่ายภาพการจัดกิจกรรม และประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมลงเว็บไซต์ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------|
| ๑. นางสาวอัญชลี ผางเสน | นักประชาสัมพันธ์คำนาฏการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางภคอร ป้อมแก้ว | ศึกษานิเทศก์คำนาฏการพิเศษ | กรรมการ |
| ๓. นายอภิษฐ์ รัตนรักษ์ | ศึกษานิเทศก์คำนาฏการ | กรรมการและเลขานุการ |

๕. คณะกรรมการฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ ดำเนินการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ การเบิกจ่าย การจัดทำเอกสารหลักฐาน การยืมเงินราชการ และรวบรวมเอกสารหลักฐานการส่งคืนเงินยืมราชการที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| ๑. นางศศิธร พุดจาด | นักวิชาการตรวจสอบภายในคำนาฏการ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวณัฐวรินทร์ อินทร์ทิม | นักวิชาการเงินและบัญชี | กรรมการ |
| ๓. นางสาวพิมพ์พา ปองธนากรวงศ์ | นักวิชาการพัสดุ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวลำพิ่ง นุ่มนิม | นักจัดการงานทั่วไปคำนาฏการ | กรรมการและเลขานุการ |

๖. คณะกรรมการประเมินและจัดทำเพิ่มสรุปโครงการ มีหน้าที่ จัดทำแบบประเมิน และจัดเก็บข้อมูล
สรุปรายงานผลการประเมิน รวบรวม จัดเพิ่มสรุปผลการจัดโครงการ ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นางวรรณทนา ละจุ่ม | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายคมกฤษณ์ โทนทอง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๓. นายนิเวช พุ่มอ่ำ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | กรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์
ของการอบรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุทิน จันทวรรณเขตต์)
รองศึกษาธิการจังหวัด รักษาการในตำแหน่ง
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ปฏิทินการศึกษาดูงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

วันพุธที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

- ๐๘.๓๐ น. ลงทะเบียน โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๐๙.๐๐ ทำนรองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย เปิดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๑๒.๐๐ น. ออกเดินทางจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย โดยรถตู้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและรถเช่า เดินทางถึงโรงแรมชายกว๊าน จังหวัดพะเยา
- ๑๗.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๙.๐๐ น. ประชุมวางแผนการศึกษาดูงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาพัฒนางานของแต่ละบุคคล ตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันพฤหัสบดีที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

- ๐๘.๓๐ น. รับประทานอาหารเช้า
- ๑๐.๐๐ น. เข้าศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ชมวีดิทัศน์ นำเสนอผลงานต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
- ๑๒.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ น. แบ่งกลุ่มงาน เพื่อศึกษาดูงาน/กระบวนการทำงาน
- ๑๗.๐๐ น. เดินทางกลับโรงแรมที่พัก โรงแรมชายกว๊าน จังหวัดพะเยา
- ๑๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเย็น
- ๑๙.๐๐ น. แบ่งกลุ่มอภิปรายเปรียบเทียบแนวทางการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงานเพื่อน ประยุกต์ใช้ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๒๒.๐๐ น. พักร่อนตามอัธยาศัย

วันพฤหัสบดีที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

- ๐๙.๐๐ น. สรุปรการศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา (แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอ)
- ๑๐.๐๐ น. เดินทางกลับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
- ๑๒.๐๐ น. เดินทางถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ๐๙๕-๓๐๗๔๓๗๗

ที่ ศธ ๐๒๑๒๐/

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงาน

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ข้อเท็จจริง

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในระบบราชการมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ กอปรกับนโยบายและทิศทางแนวโน้มในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิ และคุณภาพข้าราชการ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีสมรรถนะ เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากร เพื่อบุคลากรมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงขอศึกษาดูงานโครงการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาจังหวัดสุโขทัย ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ ในวันอังคารที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยมีรองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย และข้าราชการเข้าศึกษาดูงาน จำนวน ๑๐ คน

ข้อเสนอแนะ

โปรดพิจารณาลงนามหนังสือแจ้ง ศธจ.แพร่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

- ทราบ
- จำแนก
- ลงนาม/ส่ง

๘.๖
29/12/๖4

(นายรัชชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

(นายภักดี รัตนสากล)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

(นายสุทิน จันทร์วรรเขตต์)
รองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย



ที่ ศธ ๐๒๑๒๐/๒๐๗๕

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
๑/๔๑ หมู่ที่ ๗ ต.บ้านกล้วย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๒๓๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงาน

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดแพร่

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย มีกำหนดจัดกิจกรรมศึกษาดูงานการบริหารงานบุคคล และการนิเทศการศึกษา ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์จากสถานที่จริง

ในการนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน มีศักยภาพในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยได้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเข้าศึกษาดูงานในหน่วยงานของท่าน ในวันอังคารที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยมีรองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย และข้าราชการเข้าศึกษาดูงาน จำนวน ๑๐ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๕๕๖๕ ๑๑๑๒

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๑๑๓



ที่ ศธ ๐๒๑๒๐/๕๐๗๒

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
๑/๔๑ หมู่ที่ ๗ ต.บ้านกล้วย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงาน

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดแพร่

ด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย มีกำหนดจัดกิจกรรมศึกษาดูงานการบริหารงานบุคคล และการนิเทศการศึกษา ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์จากสถานที่จริง

ในการนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่าน มีศักยภาพในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยได้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเข้าศึกษาดูงานในหน่วยงานของท่าน ในวันอังคารที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยมีรองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย และข้าราชการเข้าศึกษาดูงาน จำนวน ๑๐ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๕๕๖๕ ๑๑๑๒

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๑๑๓

รอง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
งาน.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่ม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ที่ ศธ

วันที่

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเดินทางไปราชการ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ข้าพเจ้า นายภักดี รัตนสาภส ตำแหน่ง ผอ. ๒๒๒๒๒๒๒๒

พร้อมด้วย นางชื่ออ้อ ๒๒๒๒๒๒

ขออนุญาตเดินทางไปราชการเพื่อ สักการะ

สถานที่เดินทางไปราชการ สักการะ

ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๒๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ทั้งนี้ขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการครั้งนี้จากเงินงบประมาณ

รายละเอียดดังนี้

๑. ค่าพาหนะโดย รถโดยสารประจำทาง รถยนต์ราชการ หมายเลขทะเบียน ๒๑-๒๒๒๒-๒๒๒๒

เครื่องบิน รถยนต์ส่วนตัวหมายเลขทะเบียน

อื่น ๆ ระบุ เป็นจำนวนเงิน บาท

๒. ค่าที่พัก จ่ายจริง เหม่าจ่าย เป็นจำนวนเงิน บาท

๓. ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน.....คน จำนวนวัน รวมเป็นเงิน บาท

รวมเป็นเงิน(.....) จำนวนเงิน บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ..... (นายภักดี รัตนสาภส) ผู้ขออนุญาตไปราชการ

(นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ความเห็นของผู้อำนวยการกลุ่ม

๑๖/๑๒/๒๕๕๕

ลงชื่อ

(นายภักดี รัตนสาภส)

(นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ความเห็นของ รองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย(ผู้กำกับดูแล)

๑๖/๑๒/๒๕๕๕

ลงชื่อ

(นายชื่ออ้อ ๒๒๒๒๒๒๒๒๒๒)

รองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ตำแหน่ง

- อนุญาต

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ ให้เบิกเงินค่าใช้จ่ายไปราชการดังกล่าว ตามระเบียบฯ ได้

- ไม่อนุญาต

ลงชื่อ

(นายรัชชัย ชูหน้า)

ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันที่



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๕๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า นายรัชชัย ชูหน้า ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดังนี้

๑. การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในดึงดูดบุคลากรผู้มีความสามารถมาสมัครงาน

๑.๒ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูง

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่งต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย และต้องจัดทำมาตรการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. การรักษาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความผูกพันและผูกพันกับหน่วยงาน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดำเนินการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของหน่วยงานและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การยกระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยที่มีความสามารถสูงด้วยการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน และการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Job description)

๒.๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและกิจกรรมให้สามารถสร้างความผูกพัน

๒.๓ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสรณระยาบุคคล

๒.๔ การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อสร้างความเท่าเทียมและตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง

๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะหลัก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการ โดยการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำโครงการและดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาผ่านระบบ E-Learning ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.

๓.๔ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยกำหนด

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

๔. การจูงใจบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย สร้างความสมดุลของสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (การชื่นชม / ยกย่อง) แก่บุคลากรที่ขับเคลื่อนผลงานทุกพันธกิจ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างบรรยากาศของการแข่งขันที่เป็นมิตร (Friendly Competition)

๔.๒ มีการทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบ / เงื่อนไขในการบริหารเพื่อเอื้อต่อการผลิตผลงาน

๔.๓ มีระบบพี่เลี้ยงที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๔ การจัดเกณฑ์การให้ผลตอบแทน / ตำแหน่งวิชาการที่ครอบคลุมทุกพันธกิจอย่างเป็นธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(นายรัชชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า นางสาวประไพพร อุทธิยา ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดังนี้

๑. การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในดึงดูดบุคลากรผู้มีความสามารถมาสมัครงาน

๑.๒ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูง

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่งต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย และต้องจัดทำมาตรการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. การรักษาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความผูกพันและผูกพันกับหน่วยงาน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดำเนินการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของหน่วยงานและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การยกระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยที่มีความสามารถสูงด้วยการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน และการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Job description)

๒.๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและกิจกรรมให้สามารถสร้างความผูกพัน

๒.๓ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสรณชระายบุคคล

๒.๔ การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อสร้างความเท่าเทียมและตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง

๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะหลัก

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการ โดยการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำโครงการและดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านความรู้ด้วยการศึกษาผ่านระบบ E-Learning ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.

๓.๔ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยกำหนด

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

๔. การจูงใจบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย สร้างความสมดุลของสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (การชื่นชม / ยกย่อง) แก่บุคลากรที่ขับเคลื่อนผลงานทุกพันธกิจ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างบรรยากาศของการแข่งขันที่เป็นมิตร (Friendly Competition)

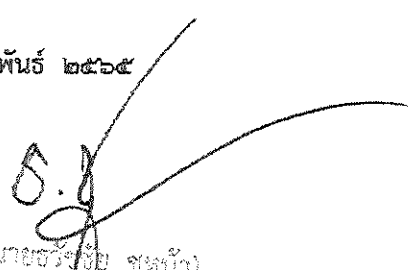
๔.๒ มีการทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบ / เงื่อนไขในการบริหารเพื่อเอื้อต่อการผลิตผลงาน

๔.๓ มีระบบพี่เลี้ยงที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๔ การจัดเกณฑ์การให้ผลตอบแทน / ตำแหน่งวิชาการที่ครอบคลุมทุกพันธกิจอย่างเป็นธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕


(นายศรีชัย ชูหน้า)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย