



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย กลุ่มอำนวยการ โทร ๐-๕๕๖๕-๑๑๑๒
ที่ ศธ ๐๒๑๒๐/

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ที่ ๒๕๔ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้มอบหมายให้กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ดำเนินจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งกิจกรรม คือ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย “ การประเมินคุณภาพความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ” ด้วยระบบ Zoom meeting โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้กลุ่มอำนวยการได้ดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขจนทำให้การดำเนินงานตามโครงการ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอสรุปรายงานผลโครงการดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายภักดี รัตนสากุล)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

รับทราบ
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔
๐๒/๒๓

(นางสุพิน อิ่มทองกุล)

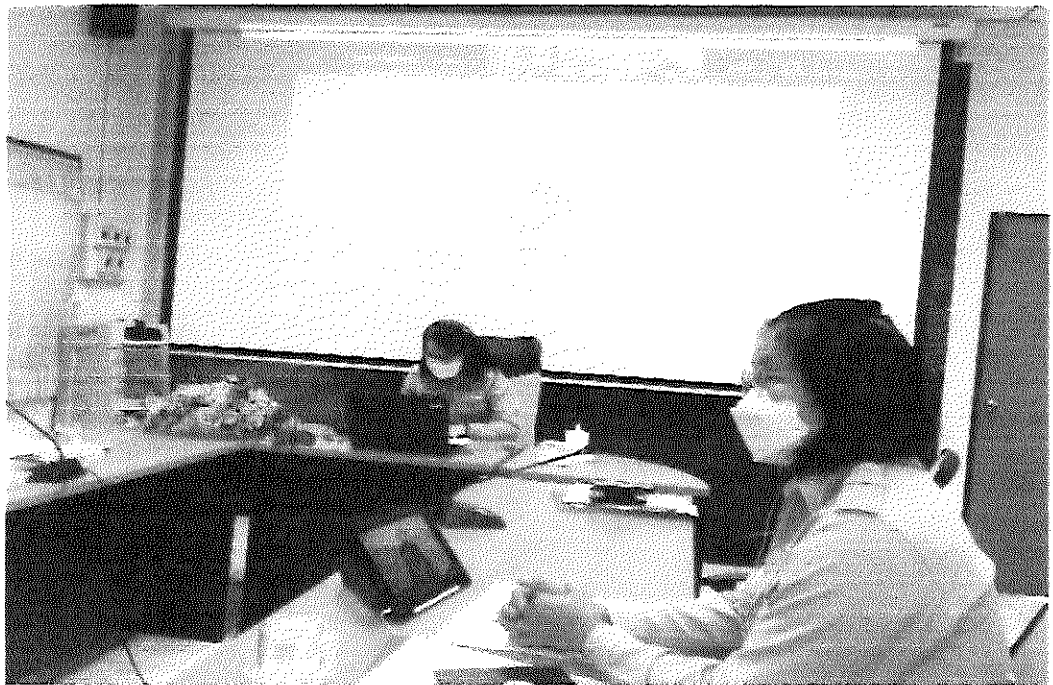
รองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
“การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการ
เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” ด้วยระบบ Zoom meeting
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔



จัดทำโดย

กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
“การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการ
เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” ด้วยระบบ Zoom meeting
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔



จัดทำโดย

กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการอบรมโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี ๒๕๖๔

ขอขอบคุณ ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มและเจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ที่ให้ความร่วมมือ สนับสนุนให้รายงานผลฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารประเมินผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ฉบับนี้ จะสามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑	บทนำ.....	๑
	ความเป็นมาและความสำคัญ.....	๑
	วัตถุประสงค์.....	๒
	เป้าหมาย.....	๒
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
ส่วนที่ ๒	หลักการ แนวคิด และวิธีดำเนินการ.....	๓
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	๖
ส่วนที่ ๓	ผลการดำเนินงาน.....	๗
	ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้าร่วมประชุม.....	๘
	ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจการดำเนินการตามโครงการ.....	๘
	สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	๙

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

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

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

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

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้น้องค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีคุณภาพ

๓. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจของบุคลากร

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร้อยละ ๘๘.๒๐ เข้ารับการพัฒนา

เชิงคุณภาพ

บุคลากรทุกคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ร้อยละ ๘๘.๒๐ มีสมรรถนะสูงขึ้น เกิดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเอง เกิดความสามัคคีในองค์กร มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย สามารถนำความรู้ความเข้าใจทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
- บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีคุณภาพ
- บุคลากรมี แรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒

หลักการแนวคิดและวิธีดำเนินการ

รายงานผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ผู้รายงานได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ประกอบในการรายงานผลการดำเนินการในครั้งนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

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

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความสุขก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเรารุดหน้าไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้

ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ 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 เพื่อพัฒนาทำที่ 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 ปิรันธนานนท์ (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 ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย
๖. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ
๗. โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ 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 ได้กำหนดให้มีโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา เรื่อง “ การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ” ขึ้น ในระหว่างวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้ ดำเนินการพัฒนาตามโครงการ จำนวน ๑ วัน โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๓ คน เป็นชาย ๑๑ คน หญิง ๒๒ คน ในหัวข้อดังนี้ “ การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ”

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

ส่วนที่ ๓
ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินการตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัยซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

จากการประเมินผลการอบรมโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๓ คน มีผลดังตารางต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้าร่วมประชุม

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจการดำเนินการตามโครงการ

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เข้าร่วมประชุม

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลผู้เข้าร่วมประชุม จำแนกเป็นสถานภาพ เพศ ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๑	๓๓.๓๔
หญิง	๒๒	๖๖.๖๗

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจการดำเนินการตามโครงการ

ตารางที่ ๒

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น (n=๓๗คน)	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจด้านวิทยากร				
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๗๙	๐.๔๒	๙๕.๘๐	มากที่สุด
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๗๐	๐.๕๓	๙๔.๐๐	มากที่สุด
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๖๔	๐.๕๕	๙๒.๘๐	มากที่สุด
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๗๓	๐.๔๕	๙๔.๖๐	มากที่สุด
๕. กิจกรรมอบรมความเหมาะสม	๔.๗๐	๐.๔๗	๙๔.๐๐	มากที่สุด
ความพึงพอใจด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร				
๑. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๔๒	๐.๕๖	๘๘.๔๐	มาก
๒. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๓๓	๐.๕๔	๘๖.๖๐	มาก
๓. อาหาร มีความเหมาะสม	๔.๕๘	๐.๕๖	๙๑.๖๐	มากที่สุด
๔. ภาพรวมความพึงพอใจ	๔.๗๓	๐.๔๕	๙๔.๖๐	มากที่สุด

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น (n=๓๓ คน)	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความรู้ความเข้าใจ				
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <i>ก่อน</i> การอบรม	๒.๗๓	๐.๘๐	๕๔.๖๐	ปานกลาง
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <i>หลัง</i> การอบรม	๔.๔๙	๐.๖๑	๘๙.๘๐	มาก
๓. ภาพรวมความรู้ความเข้าใจ	๔.๕๔	๐.๕๑	๙๐.๘๐	มากที่สุด
ด้านการนำความรู้ไปใช้				
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔.๓๘	๐.๕๕	๘๗.๖๐	มาก
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	๔.๓๒	๐.๕๓	๘๖.๔๐	มาก
๓. ภาพรวมการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	๔.๓๒	๐.๕๓	๘๖.๔๐	มาก
รวมเฉลี่ย	๔.๕๘	๐.๕๓	๙๑.๖๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๘$ S.D. = ๐.๕๓) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านวิทยากร กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมโดยรวมมีความพึงพอใจการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๘๑$ S.D. = ๐.๔๐) ด้านความสามารถในการอธิบายเนื้อหาในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๒$ S.D. = ๐.๕๕) ด้านการเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๗$ S.D. = ๐.๕๕) ด้านเนื้อหาที่มีความครบถ้วนในการฝึกอบรม ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๕$ S.D. = ๐.๔๘) ด้านกิจกรรมมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๖๒$ S.D. = ๐.๔๙) ด้านความพึงพอใจด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมของความพึงพอใจ พบว่าด้านความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๔๙$ S.D. = ๐.๕๖) ด้านระยะเวลาในด้านอาหารมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๘๑$ S.D. = ๐.๔๖) ภาพรวมความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๗๖$ S.D. = ๐.๔๓) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๓๐$ S.D. = ๐.๕๒) ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ภาพรวมความรู้ความเข้าใจก่อนอบรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๒.๗๗$ S.D. = ๐.๘๐) ด้านความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๔๙$ S.D. = ๐.๖๑) ภาพรวมความรู้ความเข้าใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๔$ S.D. = ๐.๕๑) ด้านการนำไปใช้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๔๒$ S.D. = ๐.๕๖) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ ความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๒$ S.D. = ๐.๕๓) ภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ ความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๒$ S.D. = ๐.๕๓)

แบบสอบถามทั้งสองรายการมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแต่ละข้อคำถาม สอบถามถึงระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น ๕ ระดับดังนี้

- ๕ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “มากที่สุด”
- ๔ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “มาก”
- ๓ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “ปานกลาง”
- ๒ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “น้อย”
- ๑ แทนระดับความพึงพอใจในระดับ “น้อยที่สุด”

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

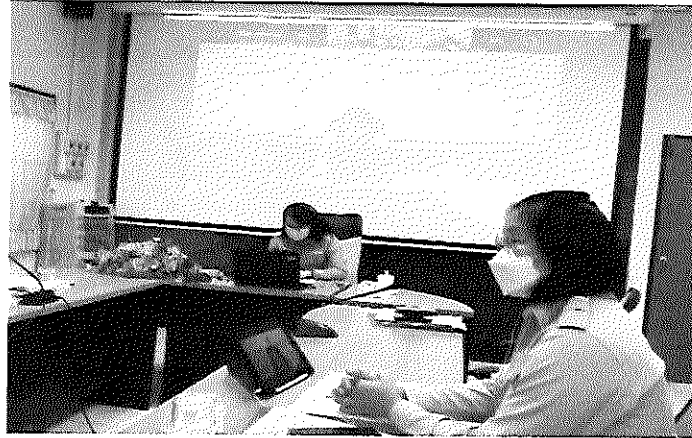
สรุปการอภิปรายผล

การดำเนินการ จัดอบรมโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย “ การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” บุคลากรผู้เข้าร่วมอบรม มีความพึงพอใจตามแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ -

ภาคผนวก

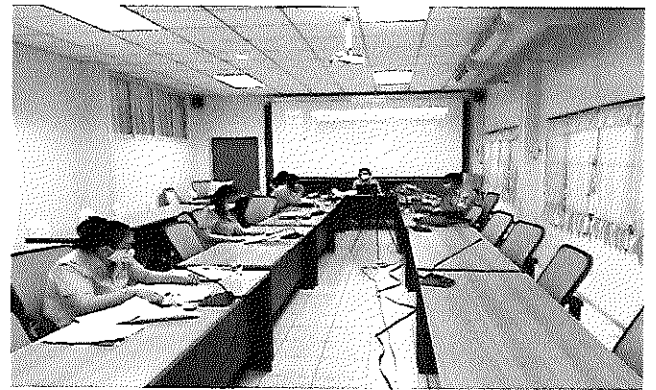
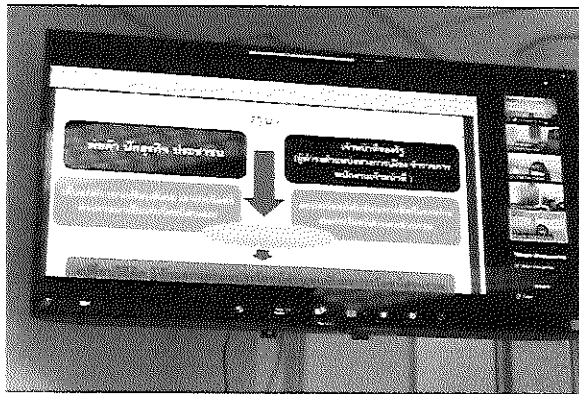
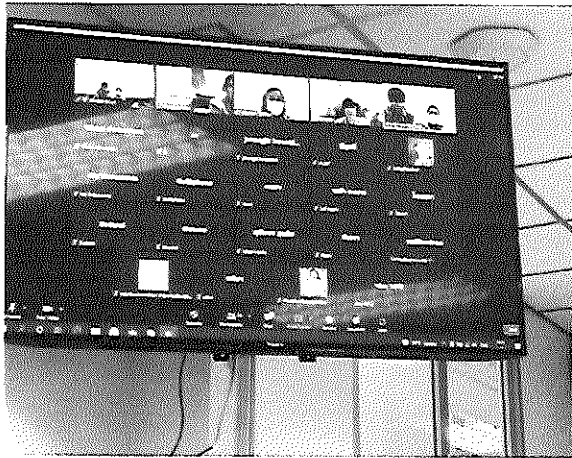
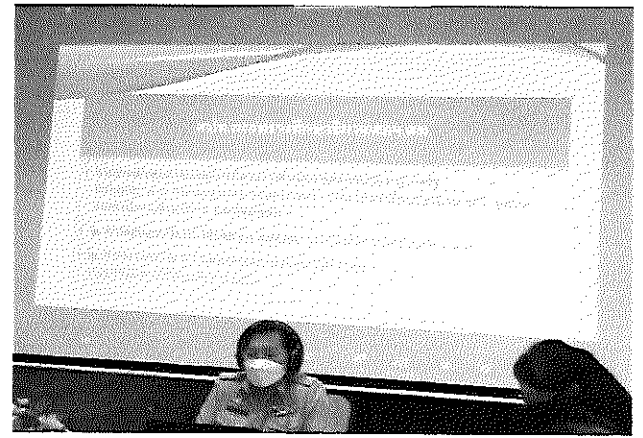
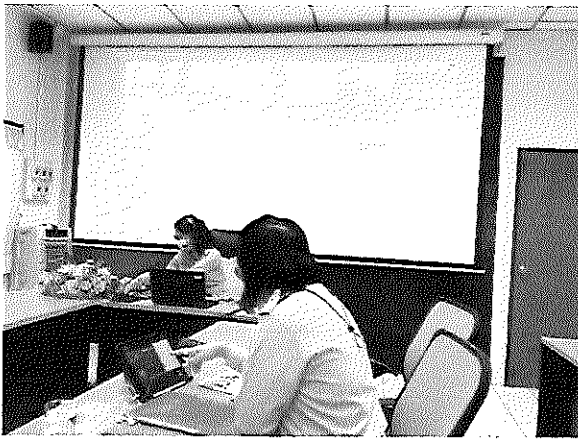
ภาพการอบรมโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย “ การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” ระหว่างวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔
ณ ประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย



นางสาวประไพพร อุตธิยา
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
ทำพิธีเปิดโครงการ



นางภคอร ป้อนแก้ว
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
วิทยาการบรรยาย



๑. โครงการ เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

แผนงาน ขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้รับผิดชอบโครงการ ๑. นายภักดี รัตนสากล ๒. นางสาวลำพิ่ง นุ่มน้อม ๓. นางสาวอัญชลี ผ่างเสน
๔. นางศศิธร พุดจาด

งบประมาณ แผนงานบูรณาการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
จำนวน ๔๕,๔๐๐ บาท

ลักษณะโครงการ โครงการใหม่

ระยะเวลาดำเนินงาน มิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๔

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ คุ่มค่า มีประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้าง พัฒนาปรับเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการปฏิบัติงาน และร่วมเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ รวมทั้งเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้ตนเองความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีคุณภาพ

๓. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจของบุคลากร

๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

เชิงปริมาณ

บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร้อยละ ๘๐ เข้ารับการพัฒนาน เข้ารับการพัฒนา

เชิงคุณภาพ

บุคลากรทุกคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ร้อยละ ๘๐ มีสมรรถนะสูงขึ้น เกิดความรู้อย่างเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเอง เกิดความสามัคคีในองค์กร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕. วิธีดำเนินการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	เสนอโครงการ	มิถุนายน - กันยายน ๖๔	กลุ่มอำนวยการ
๒	จัดทำหลักสูตรการพัฒนา ขออนุมัติหลักสูตร	มิถุนายน - กันยายน ๖๔	กลุ่มอำนวยการ
๓	ดำเนินการพัฒนา	มิถุนายน - กันยายน ๖๔	กลุ่มอำนวยการ

รายละเอียดการใช้งบประมาณ จำนวน ๔๕,๔๐๐ บาท

ที่	กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ				เงินนอก งบประมาณ	รวม
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
๑	ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับข้าราชการ จำนวน ๓๓ คน/๒ วัน	-	๑๕,๙๐๐	-	๑๕,๙๐๐	-	
๒	ค่าวัสดุ ในการดำเนินการพัฒนา	-		๑๖,๓๐๐		-	
๓	ค่าที่พัก ๓๓ คนๆ ละ ๔๐๐ บาท /๑ คืน	-	๑๓,๒๐๐		๑๓,๒๐๐		
รวมงบประมาณ (ถ้าจ่ายทุกรายการ)			๒๙,๑๐๐	๑๖,๓๐๐	๔๕,๔๐๐	-	

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๓๓ คน

๖. พื้นที่เป้าหมาย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

๗. งบประมาณ

งบประมาณสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย จำนวน ๔๕,๔๐๐.- บาท (สี่หมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

๘. การประเมินผล

ตัวชี้วัดผลผลิต (Output)

ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ที่เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome)

บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๘๐ มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๘๐ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จขององค์กร

๙. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

๙.๑ ปัจจัยความเสี่ยง : -


๙.๒ แนวทางบริหารความเสี่ยง : -

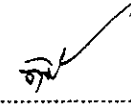
๑๐. การติดตามประเมินผลโครงการ

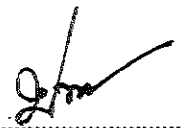
- ประเมินจากความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา
- สรุปผลการพัฒนาบุคลากร
- ติดตามประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของบุคลากร

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

..........ผู้เสนอโครงการ
(นายภักดี รัตนสากล)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางทับทิม ปานคะเซนทร์)
รองศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

..........ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวประไพพร อุทธิยา)
ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

กำหนดการอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย
ระหว่างวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔	๐๘.๐๐-๐๙.๓๐ น.	รายงานตัว
	๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.	พิธีเปิด และบรรยายพิเศษ การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อ ให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (นางสาวประไพพร อุทธิยา)
	๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.	รับฟังวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดสุโขทัย “ การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ”
	๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
	๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น.	การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในวิชาชีพ (นางสาวประไพพร อุทธิยา)
	๑๗.๐๐ น.	เดินทางกลับ

หมายเหตุ

๑. กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
๑. พักรับประทานอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๓๐ น. และ ๑๔.๔๕ น.



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ที่ ๒๕๔/ ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย

ด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย ได้กำหนดจัดอบรมพัฒนาบุคลากร โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

เพื่อให้การดำเนินการโครงการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรม ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่กำกับ ติดตามอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

๑. นางสาวประไพพร อุทธิยา	ศึกษาธิการจังหวัด	ประธานกรรมการ
๒. นางทับทิม ปานคะเซนทร์	รักษาการในตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย	กรรมการ
๓. นายภุชดา วิวัฒนานนท์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๔. นางอภิสนันท์ ศิริวิทย์ภรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	กรรมการ
๕. นายสุทธิศักดิ์ เพ็ชรมิ่ง	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวเมทินี บุญเกตุ	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด ฯ	กรรมการ
๗. นางสุนิษดา สุขอิม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	กรรมการ
๘. นางศศิธร พุดจาด	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. นางสาวดาวเรือง สมบัติทองใบ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๙. นายภักดี รัตนสากล	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำเอกสาร และลงทะเบียนการอบรม มีหน้าที่ จัดทำเอกสารประกอบการอบรม และรับลงทะเบียน พร้อมทั้งแจกเอกสารประกอบการอบรม ประกอบด้วย

๑. นางสาวเมทินี บุญเกตุ	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด ฯ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวดาวเรือง สมบัติทองใบ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๓. นางเมตตา สุพัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	กรรมการ

๔. นางสาวจรงจิต บุญกล่อม เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ กรรมการ
๕. นางสาวสุดารัตน์ เดชะปารกกรม เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ กรรมการ
๕. นางสาวมยุรี มิตรสานนท์ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ กรรมการ
๖. นางสาววิจิตยา อำพนพรรณณ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและเลขานุการ

๓. คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ มีหน้าที่ จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์โสตทัศนวัสดุ (คอมพิวเตอร์) ในการอบรม ในการประชุม Zoom meeting) ดูแลความเรียบร้อยของสถานที่ และการจัดเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่ม ประกอบด้วย

๑. นางสาววรรณทนา ละจุ่ม ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ ประธานกรรมการ
๒. นางสาวลำพิ่ง นุ่มนึ่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กรรมการ
๓. นายรองฤทธิ์ ไกรกิจราษฎร์ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ กรรมการ
๔. ว่าที่ร้อยตรีนิติชาณ บริสุทธิ์ นิติกรชำนาญการ กรรมการ
๕. นางสาววิจิตยา อำพนพรรณณ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการ
๖. นางสาวมยุรี มิตรสานนท์ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ กรรมการ
๗. นายปรเมษฐ์ หนูเมือง พนักงานขับรถยนต์ กรรมการ
๘. นายจำเริญ สมานพันธ์ ช่างครุภัณฑ์ ชั้น ๓ กรรมการ
๙. นางสาวยุพารัตน์ จ้องเนียม พนักงานทำความสะอาด กรรมการ
๑๐. นางสาวพัชรี คำบรรลือ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล กรรมการ
๑๑. นางสาวพิมพ์พา ปองธนากรวงศ์ นักจัดการงานทั่วไป กรรมการ
๑๒. นายจิโรจน์ สุพัฒน์ ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ กรรมการ
๑๓. นายออกนิษฐ์ รัตนรักษ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการ กรรมการและเลขานุการ

๔. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และบันทึกภาพ มีหน้าที่ ถ่ายภาพการจัดกิจกรรม และประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมลงเว็บไซต์ ประกอบด้วย

๑. นางสาวอัญชลี ผางเสน นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ ประธานกรรมการ
๒. นางภคอร ป้อมแก้ว ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ กรรมการ
๓. นายออกนิษฐ์ รัตนรักษ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการ กรรมการและเลขานุการ

๕. คณะกรรมการฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ ดำเนินการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ การเบิกจ่าย การจัดทำเอกสารหลักฐาน การยื่นเงินราชการ และรวบรวมเอกสารหลักฐานการส่งคืนเงินยืมราชการที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ประกอบด้วย

๑. นางศศิธร พุดจาด นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน
๒. นางสาวณัฐวีนนท์ อินทร์ทิม นักวิชาการเงินและบัญชี กรรมการ
๓. นางสาวพิมพ์พา ปองธนากรวงศ์ นักจัดการงานทั่วไป กรรมการ
๔. นางสาวลำพิ่ง นุ่มนึ่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กรรมการและเลขานุการ

๖. กรรมการฝ่ายวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่ จัดทำเอกสารการประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ
วัดผลการประเมิน และสรุปรายผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑. นางสาวระย้า คงขาว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววารี เกตุอ่อน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นางวรรณทนา ละจุ่ม	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายนิเวช พุ่มอ่ำ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ของ
การอบรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวประไพพร อุทธิยา)
ศึกษานิเทศก์จังหวัดสุโขทัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา“ การประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ”

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด ๓ ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบให้ครบทั้ง ๓ ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ

๑. เพศ

หญิง

ชาย

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ / การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำไปใช้ของท่าน เพียงระดับเดียว

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจด้านวิทยากร					
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม					
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม					
๕. กิจกรรมสัมพันธ์มีความเหมาะสม					
ความพึงพอใจด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร					
๑. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนอุปกรณ์					
๒. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
๓. อาหาร มีความเหมาะสม					
๔. ภาพรวมความพึงพอใจ					
ด้านความรู้ความเข้าใจ					
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <i>ก่อน</i> การอบรม					
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <i>หลัง</i> การอบรม					
๓. ภาพรวมความรู้ความเข้าใจ					
ด้านการนำความรู้ไปใช้					
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้					
๓. ภาพรวมการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์					

สรุปประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม

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

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ข้อเสนอแนะในการอบรมครั้งนี้ ได้แก่

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

๒. หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดอบรมครั้งต่อไป ได้แก่

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

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

