



**รายงานผลการดำเนินโครงการ  
โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร  
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567**

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ



## รายงานผลการดำเนินโครงการ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

## คำนำ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงดำเนินโครงการโดยยึดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแนวทางสำคัญ และดำเนินการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ตามแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
2. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ 70:20:10 เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
3. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล รองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
4. ส่งเสริมค่านิยมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีขวัญกำลังใจ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ส่งผลถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| คำนำ  | ก    |
| สารบัญ  | ข    |
| บทสรุปผู้บริหาร   | ค    |
| บทที่ 1 บทนำ  | 1    |
| บทที่ 2 นโยบาย ระเบียบ แนวทางที่เกี่ยวข้อง                      | 5    |
| ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580                                 | 6    |
| ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ               |      |
| แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13                     | 9    |
| หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ              |      |
| และตอบโจทย์ประชาชน  |      |
| มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)             | 11   |
| และแนวทางปฏิบัติ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและ                     |      |
| นโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)                                      |      |
| แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงาน ก.พ.      | 16   |
| แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ     | 20   |
| (พ.ศ. 2566 - 2570)  |      |
| แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | 21   |
| ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567  |      |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินโครงการ                                       | 28   |
| กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)                          | 28   |
| กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง“การพัฒนานวัตกรรม                | 30   |
| โดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”                 |      |
| กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร                              | 31   |
| บทที่ 4 ผลการดำเนินโครงการ                                      | 33   |
| ผลการดำเนินโครงการ  | 33   |
| ผลการประเมินโครงการ   | 35   |
| บทที่ 5 สรุปผลการดำเนินโครงการ                                  | 39   |
| สรุปผลการดำเนินโครงการ  | 39   |
| ปัญหา อุปสรรคและการแก้ไข  | 44   |
| ข้อเสนอแนะในการดำเนินการครั้งต่อไป                              | 45   |
| ภาคผนวก   | 52   |

## บทสรุปผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” สาระสำคัญของการบริหารกำลังคนภาครัฐ คือ (1) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง (2) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม ซึ่งเชื่อมโยงสู่การกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นกรอบแนวทางพัฒนาองค์กร สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ยกระดับกลไกการปรับปรุงพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเชื่อมโยงและเป็นระบบ และเพื่อให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติและระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสู่การขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการ และเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “เรียนดีมีความสุข” กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดนำสู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรดังวิสัยทัศน์ “พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน” เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางจึงดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กำหนดกิจกรรมภายใต้โครงการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ จำนวน 4 ประเด็น ดังนี้

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจ
  2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานรูปแบบที่หลากหลาย
  3. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
  4. บุคลากรปลอดภัยจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ
- กิจกรรมภายใต้โครงการ ประกอบด้วย กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” และการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ซึ่งบรรลุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่กำหนดทุกกิจกรรม

ผลการประเมินความพึงพอใจบุคลากรมีความพึงพอใจในทุกกิจกรรมในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับมาก - น้อย ดังนี้

1. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X}$  = 4.78)
2. กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X}$  = 4.78)
3. กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X}$  = 4.76)

ผลการประเมินโครงการฯ บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรร้อยละ 95.60 ( $\bar{X}$  = 4.78) จำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับมาก - น้อย ดังนี้

1. ด้านกระบวนการของโครงการ ร้อยละ 95.70 ( $\bar{X}$  = 4.79)
2. ด้านบริบทของโครงการ ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X}$  = 4.83)
3. ด้านผลผลิตของโครงการ ร้อยละ 95.25 ( $\bar{X}$  = 4.76)
4. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ร้อยละ 94.85 ( $\bar{X}$  = 4.74)

ตารางสรุปผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

| กิจกรรม  | รายละเอียดค่าเป้าหมาย  | กลุ่มเป้าหมาย | จำนวนชุด/คน | ค่าเป้าหมายร้อยละ       | ผลการดำเนินการร้อยละ    |
|--|--|---------------|-------------|-------------------------|-------------------------|
| กิจกรรมที่ 1<br>การจัดทำ<br>แผนพัฒนาตนเอง<br>(ID Plan)   | เชิงปริมาณ<br>ร้อยละจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)   | 42 คน         | 38 คน       | 80                      | 100.00                  |
|  | เชิงคุณภาพ<br>ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ<br>แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)  | 42 คน         | 42 คน       | 80                      | 100.00                  |
| กิจกรรมที่ 2<br>อบรมเชิง<br>ปฏิบัติการเรื่อง<br>“การพัฒนา<br>นวัตกรรมโดยใช้<br>Generative AI<br>ในการบริหาร<br>จัดการสำนักงาน” | เชิงปริมาณ<br>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม   | 49 คน         | 47 คน       | 90                      | 95.92                   |
|  | เชิงคุณภาพ<br>ร้อยละของบุคลากรได้รับความรู้<br>เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้<br>Generative AI ในการบริหาร<br>จัดการสำนักงาน” และนำไปใช้<br>การปฏิบัติงานได้ | 49 คน         | -           | ร้อยละ<br>80            | 86.91                   |
| กิจกรรมที่ 3<br>การขับเคลื่อน<br>นวัตกรรมองค์กร  | เชิงปริมาณ<br>จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน<br>ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด<br>ลำปาง  | 8 นวัตกรรม    | 8 กลุ่ม     | อย่างน้อย<br>3 นวัตกรรม | 3<br>นวัตกรรม/<br>กลุ่ม |
|  | เชิงคุณภาพ<br>ความพึงพอใจต่อกระบวนการและ<br>ผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น  | 49 คน         | -           | ร้อยละ<br>80            | ร้อยละ<br>89.77         |

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการในภาพรวม  
โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

| ที่ | ด้าน                       | $\bar{X}$ | S.D. | %     |
|-----|----------------------------|-----------|------|-------|
| 1.  | ด้านบริบทของโครงการ        | 4.83      | 0.42 | 95.60 |
| 2.  | ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ | 4.74      | 0.51 | 94.85 |
| 3.  | ด้านกระบวนการของโครงการ    | 4.79      | 0.44 | 95.70 |
| 4.  | ด้านผลผลิตโครงการ          | 4.76      | 0.47 | 95.25 |
|     | รวม                        | 4.78      | 0.46 | 95.60 |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

รัฐบาลไทยดำเนินการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการจัดการ โดยแถลงนโยบายต่อรัฐสภาในหลักการใหญ่สองหลักการ หลักการแรก คือ การปรับภารกิจ และขนาดของหน่วยงานของรัฐ หลักการที่สอง คือ การปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานรัฐ มุ่งเน้นการทำงานโดยคำนึงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมแผน 5 ด้าน ได้แก่ 1) แผนปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีการบริหารงานของภาครัฐ 2) แผนปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงิน และพัสดุ 3) แผนระบบบริหารบุคคล 4) แผนปรับเปลี่ยนกฎหมาย และ 5) แผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และค่านิยมในการบริหารงานภาครัฐ รวมทั้งเห็นชอบกับข้อเสนอของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภาครัฐ ตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

บุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุการปฏิรูปประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้าทำงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ กระทั่งศึกษาธิการจึงกำหนดแนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อกระแสโลกยุคใหม่และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดการนำศักยภาพของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรควรต้องมีความหลากหลายและมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 ทำให้การทำงานในสำนักงานต้องทำงานในรูปแบบออนไลน์ผ่านอุปกรณ์ไอทีจากที่ใดก็ได้ โดยผ่าน Application ต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้ทุกอย่างสามารถขับเคลื่อนไปได้ ทักษะความรู้ที่เคยใช้ได้วันนี้ อาจจะใช้ไม่ได้อีกแล้วในยุค New Normal ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะบุคลากรในด้าน Re-skill Up-skill New-skill จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันในยุค New Normal และที่จะเกิดในอนาคต The Next Normal การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานยังคงเป็นประเด็นที่จำเป็นจะต้องอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัว และเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ประโยชน์จากดิจิทัลจึงเป็นอีกแนวทางในการปรับโฉมการทำงานทั้งระบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การทำงานเป็นระบบ โดยใช้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคล่องตัว อำนวยความสะดวกให้รวดเร็ว ถูกต้อง และเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ก้าวไปเป็นบุคคลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างสมบูรณ์

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร
2. เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร

#### เป้าหมาย

##### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
2. จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

##### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อพัฒนางานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
2. บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย          | วิธีวัดและประเมินผล                     | เครื่องมือวัดและประเมินผล                      |
|--|----------------------|---|--|
| <b>เชิงปริมาณ</b><br>1. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)  | ร้อยละ 80            | จำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)            | ไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์                       |
| 2. จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง   | อย่างน้อย 3 นวัตกรรม | คัดเลือกจากนวัตกรรมที่กลุ่ม/หน่วยนำเสนอ | นำเสนอนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง |
| <b>เชิงคุณภาพ</b><br>1. บุคลากรได้รับความรู้เรื่องแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และพัฒนางานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร         | ร้อยละ 80            | แบบประเมิน                              | แบบประเมิน                                     |
| 2. บุคลากรได้รับความรู้เรื่อง “การพัฒนา นวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ | ร้อยละ 80            | แบบประเมิน                              | แบบประเมิน                                     |

### กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ได้รับประโยชน์

1. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) : ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 42 คน

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” : ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ครุสภา และลูกจ้าง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 49 คน

3. การขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร : ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ครุสภา และลูกจ้าง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 49 คน

### พื้นที่เป้าหมายโครงการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

### กิจกรรมการดำเนินงาน

| ที่ | กิจกรรม  | ระยะเวลา<br>(วัน เดือน ปี)                                  | สถานที่  |
|-----|--|---|--|
| 1.  | ขั้นเตรียมการ<br>ขออนุมัติโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงาน<br>ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567  | มีนาคม 2567   | ศจจ.ลำปาง  |
| 2.  | ขั้นตอนการดำเนินงาน<br>กิจกรรมที่ 1 : ประชุมจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)<br>กิจกรรมที่ 2 : อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนานวัตกรรม<br>โดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”<br>กิจกรรมที่ 3 : การขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร<br>กิจกรรมย่อยที่ 3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานวัตกรรมใน<br>สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง<br>กิจกรรมย่อยที่ 3.2 คัดเลือก 1 กลุ่ม 1 นวัตกรรม | มกราคม 2566<br>พฤษภาคม 2567<br>กรกฎาคม 2567<br>สิงหาคม 2567 | ศจจ.ลำปาง<br>ศจจ.ลำปาง<br>ศจจ.ลำปาง<br>ศจจ.ลำปาง |
| 3.  | กิจกรรมที่ 4 : การประเมินและสรุปการดำเนินการ<br>สรุปผลและประเมินผลการดำเนินงาน   | กันยายน 2567  | ศจจ.ลำปาง  |

งบประมาณ 39,900 บาท : แหล่งงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

| กิจกรรม  | ไตรมาสที่ 1<br>จำนวนเงิน<br>(บาท) | ไตรมาสที่ 2<br>จำนวนเงิน<br>(บาท) | ไตรมาสที่ 3<br>จำนวนเงิน<br>(บาท) | ไตรมาสที่ 4<br>จำนวนเงิน<br>(บาท) |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| กิจกรรมที่ 1 ประชุมจัดทำแผนพัฒนา<br>ตนเอง (ID Plan)  |                                   | 5,405                             |                                   |                                   |
| กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการ “การ<br>พัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ใน<br>การบริหารจัดการสำนักงาน” |                                   | 17,000                            |                                   |                                   |
| กิจกรรมที่ 3 การขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร   |                                   |                                   | 17,100                            |                                   |

|  |   |        |        |     |
|--|---|--------|--------|-----|
| กิจกรรมที่ 4 การประเมินและสรุปการดำเนินการ |   |        |        | 395 |
| รวม  | - | 22,405 | 17,100 | 395 |

#### การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

**ความเสี่ยง :** จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากติดภารกิจงานประจำหรืองานเร่งด่วน

**การบริหารความเสี่ยง :** สํารวจรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนกำหนดวันที่จัดกิจกรรมโดยไม่ให้ตรงกับวันที่ผู้เข้าร่วมติดภารกิจ จัดทำบันทึกข้อความแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกำหนดการจัดกิจกรรมให้ชัดเจน และแจ้งล่วงหน้าก่อนการจัดกิจกรรม

#### ประโยชน์ที่สาธารณชนจะได้รับ

1. ได้รับการบริการในด้านการส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา มีความสะดวกสบายในการติดต่อหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
3. สามารถเพิ่มช่องทางเลือกในการรับรู้ข่าวสารของประชาชนให้มากขึ้น
4. ระบบบริหารจัดการศึกษาภายใต้ค่านิยมขององค์กร (Lampang One Team)

## บทที่ 2

## นโยบาย ระเบียบ แนวทางที่เกี่ยวข้อง

1. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ  
ภาครัฐ
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ( พ.ศ. 2566 – 2570) หมายเหตุที่ 13  
ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตบใจไทยประชาชน
3. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวทางปฏิบัติ  
คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)
4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงาน ก.พ.
5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 -  
2570)
6. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2567

## 1. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชน มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ในการบริหารราชการแผ่นดินต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (2) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (3) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล (4) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

1. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัว ให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

3. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

4. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 20 “แผนการพัฒนาระบบบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ 5 “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ”

ให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบ และปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้ เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระดับภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีการประเมินผลการเลื่อนระดับ ตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

มีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและ หมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนากระบวนการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน ปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึง สามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภาครัฐ

3) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

บุคลากรภาครัฐได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตนตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันการกึ่ง นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

โดยบุคลากรภาครัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้มีความเป็น ผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

## 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

### หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ภาครัฐเป็นกลไกหลักในการดูแลประชาชนให้กินดีอยู่ดี สามารถประกอบอาชีพได้ และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ มีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน และการนำนโยบายสาธารณะ แผนการพัฒนาประเทศ และกฎหมาย สู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ภาครัฐไทยยังคงมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบโจทย์ประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยสรุปดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กรราชการ โครงสร้างภาครัฐมีขนาดใหญ่ มีส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในขณะที่การมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาอื่น ๆ ในการบริการภาครัฐยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้การทำงานและการให้บริการของภาครัฐมักเกิดปัญหาความล่าช้า ไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน ไม่ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง รวมถึงการที่ภาครัฐยังขาดการมุ่งเน้นให้มีการประสานการดำเนินงานกับทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการทำงานของหน่วยงานของรัฐ ยังไม่สนับสนุนการทำงานรัฐบาลดิจิทัลแบบครบวงจร โดยยังขาดการจัดเก็บและการเชื่อมโยงข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลที่เป็นระบบ และบูรณาการ ส่งผลให้การจัดเก็บข้อมูลมีความซ้ำซ้อน กระจัดกระจาย ไม่มีคุณภาพ ไม่มีมาตรฐาน ไม่ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่อยู่ในรูปแบบที่พร้อมต่อการใช้งาน โดยเฉพาะกระบวนการขอใช้ข้อมูลซับซ้อน และใช้เวลานาน รวมถึงยังขาดการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้งาน

3. ด้านบุคลากร บุคลากรภาครัฐยังคุ้นชินกับวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดวัฒนธรรมของภาครัฐซึ่งปิดกั้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ภาครัฐ ระบบการจ้างงานภาครัฐไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งในมิติระบบการสรรหา ค่าตอบแทน การบริหารผลการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทันสมัย ไม่เป็นมืออาชีพ ไม่เอื้อให้เกิดกรอบความคิดที่ต้องการจะพัฒนาตนเองและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ

4. กฎหมายที่ล้าสมัย ไม่เอื้อต่อการทำงานและการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและภาคเอกชน กระบวนการแก้ไขกฎหมายมีระยะเวลานาน ขาดการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยแก้ไขปรับปรุง พัฒนา ขาดฐานข้อมูลด้านกฎหมายเพื่อรองรับการเข้าถึงกระบวนการของกฎหมายโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกำหนดกฎหมาย ขาดความตระหนักถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและผลที่จะได้รับอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการบังคับใช้กฎหมาย

ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ มีประเด็นที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

1. พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

2. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

3. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ

4. การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่

1. เป้าหมายหลักที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มีบริการสาธารณะทั่วถึงเท่าเทียม

2. เป้าหมายหลักที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

รายงานฉบับนี้ จะกล่าวถึงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม การจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง การปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยการความสะดวกรวดเร็วกว่าภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาและปฏิรูปกฎหมายให้มีเป้าหมายที่วัดได้ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อำนาจความสะดวกรวดเร็วกว่าประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งกำหนดให้มีหน่วยงานกลางเร่งรัดการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่ล้าสมัย ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น ช้าช้อน หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการปรับตัวให้ทันการณ์ของภาครัฐ โดยเฉพาะกฎหมายที่ขัดกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลทุกระดับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการดำเนินการของภาครัฐที่ต้องมุ่งเป้าร่วมกันพัฒนาประเทศ จัดให้มีการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลกลางด้านกฎหมายของประเทศที่มีความปลอดภัยสูง สะดวก เข้าถึงง่ายตามประเภทผู้ใช้บริการ

### 3. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวปฏิบัติ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก ได้แก่ (1) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และ (2) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้กรอบแนวทางจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่รับทราบรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ และเห็นชอบข้อเสนอแนะ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของภาคราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

#### หลักการ

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

#### เป้าหมาย

1. ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์
2. ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกลี้ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด
3. บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) (เฉพาะตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป) แบ่งการบริหารอัตรากำลัง เป็น 2 ช่วง ได้แก่

1. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 ให้ตรึงอัตรากำลัง ไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวม โดยให้ทุกส่วนราชการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ และมีระยะเวลาทบทวนบทบาทภารกิจ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน บริหารอัตราร่วงที่มีอยู่ตามความจำเป็นของภารกิจ และจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามที่ได้มีการทบทวน

2. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด หากส่วนราชการขอรับการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นก่อน โดยไม่เกินจำนวนรวมของอัตราข้าราชการที่ยุบเลิกและทดแทนด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวมของทุกส่วนราชการ เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตราข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

**มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์**

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน**

เป้าหมายของยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) มุ่งเน้นให้ส่วนราชการวางแผนบริหารจัดการอย่างเป็นระบบวางแผนการเตรียมกำลังคนเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นำแผนไปใช้ประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ใช้เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ อาทิ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า การสืบทอดตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**แนวทางการดำเนินการ**

1. ทบทวน วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งและเป้าหมายขององค์กร ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล
2. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน และรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับประเภทภารกิจ รวมทั้งพิจารณาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละประเภท
3. ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน เช่น การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่นโครงสร้างอายุ กำลังคนจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด การกระจายตัวของกำลังคน ความรู้ ทักษะ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑**

**ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน**

**แนวทางการดำเนินการ**

- ทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และเป้าหมายองค์กร
- วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน
- วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน
- วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่
- วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน
- เปรียบเทียบความต้องการด้านกำลังคนกับสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน)
- จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการ และการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

มุ่งเน้นให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน

ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละระดับ ข้อจำกัดและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

5. วิเคราะห์ข้อมูลและสาเหตุในการสูญเสียกำลังคนที่ผ่านมา คาดการณ์แนวโน้มอัตราการสูญเสียกำลังคนในอนาคต เช่น การลาออก การโอน การย้าย การเกษียณอายุ เป็นต้น จำแนกเป็นช่วงอายุ สายงาน ประเภท ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด

6. วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลความต้องการด้านกำลังคน กับสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน (Gap) กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในอนาคต

7. จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคนมาพิจารณาประกอบการวางแผน เพื่อลดส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น เช่น แผนการสรรหาแผนการปรับปรุงตำแหน่ง

8. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

9. ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามแผนงาน

10. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงแผนงานระยะต่อไป

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล


เป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม ส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อลดการขอเพิ่มอัตราข้าราชการ การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการทำงาน

### แนวทางการดำเนินการ

1. ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม

2. สืบค้นและบริหารตำแหน่งว่างที่มี เพื่อให้มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน 1 ปี

3. ทบทวนการใช้ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีสายงาน ประเภท ระดับตำแหน่ง หรือด้านความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภารกิจที่เปลี่ยนแปลง โดยแสดงภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณด้านบุคคลที่ใช้ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งพิจารณาความคุ้มค่าและประโยชน์ของทางราชการ



**ยุทธศาสตร์ที่ ๒**

มุ่งเน้นการใช้  
ทรัพยากรบุคคล  
อย่างมีประสิทธิภาพ  
และคุ้มค่า

**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**แนวทางการดำเนินการ**

- ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ
- สืบค้นและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่
- ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน
- เลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสม
- รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- > ร้อยละ ๙๐ ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี
- > อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราข้าราชการตั้งใหม่ลดลง

4. ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน แก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง โดยเกลี้ยอัตรากำลังจากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่าไปภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

5. ทบทวนการใช้และเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภาระงาน และเหมาะสมกับภารกิจหรือความจำเป็นของสถานการณ์ตามช่วงเวลา เลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย อาทิ พนักงานราชการหรือการจ้างเหมาบริการ โดยให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างมากขึ้น เพื่อเป็นกลไกดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐ รวมทั้งผลักดันภารกิจได้ทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

6. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง การยกระดับกลไกดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

2. บุคลากรภาครัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานโดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### แนวทางการดำเนินการ

##### 1) ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนา

องค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้

#### กลยุทธ์ :

(1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง การรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

(2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบายการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร การยกย่องความสำเร็จในงานที่ทำหายอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

(3) การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการหรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ยึดถือมาตรฐานจรรยาบรรณที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**แนวทางการดำเนินการ**

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา**

- พัฒนากลไกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
- กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมปรับตัว
- กำหนดกลไกเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
- กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมรรถนะภาพชีวิตที่ดี

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ**

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)
- กำหนดแผนทางารพัฒนา (Development Roadmap)
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล**

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์
- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล

มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พร้อมรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่

Vertical line of small decorative marks on the left margin.

(4) การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมรรถนะคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น กำหนดให้บุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมคิดและตัดสินใจในการดำเนินการของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

2) ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำทนายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ :

(1) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับภารกิจหลัก ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำทนาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

(3) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผล ในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

3) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ :

(1) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ การนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

(2) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไกและเครื่องมือในการดำเนินการ

(3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

**ตัวชี้วัด**

**ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ**

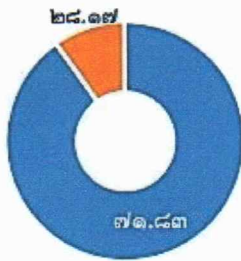
- ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ
- ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารอบความคิดและทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล
- จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/ การให้บริการ e-Service
- ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

**ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ.**

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงาน ก.พ.

สรุปผลการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2561 – 2565



ส่วนราชการร้อยละ ๗๑.๘๓  
มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



บุคลากรร้อยละ ๓๑.๓๗  
มีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP)

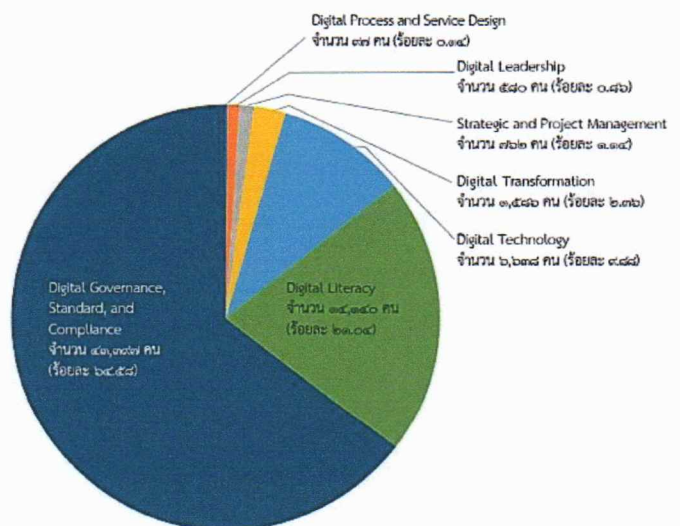
ส่วนราชการร้อยละ 71.83 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการลงสู่แผนพัฒนารายบุคคลมีสัดส่วนน้อย เพียงร้อยละ 31.37 โดยมีข้อเสนอในการส่งเสริม และกำหนดให้ส่วนราชการและบุคลากร

มีการวางแผนการพัฒนา (Human Resource Development Plan และ Individual Development Plan) ที่สอดคล้องและดำเนินการควบคู่กัน ซึ่งเป็นประเด็นต้นทางของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นระบบ และสามารถนำประเด็นมากำหนดกลไกการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมกันได้ นอกจากนี้ การดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความต่อเนื่อง และเห็นผลการพัฒนาที่ชัดเจน ส่วนราชการและข้าราชการเห็นว่ามีความจำเป็นต้องกำหนดกลไกที่สำคัญตั้งแต่การดำเนินการที่เชื่อมโยงจากแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การสนับสนุนการพัฒนาในมิติต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

ด้านกลไกการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ พบว่ามีการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) เปิดกว้างให้ข้าราชการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้จากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) รวมถึงการจัดทำแผนความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Plan) แต่ ยังคงมีในสัดส่วนที่น้อย ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนราชการและภาคส่วนอื่น รวมไปถึงต่างประเทศ การติดตามผลการพัฒนา และการเชื่อมโยงการพัฒนากับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ด้านการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 7 กลุ่มทักษะจากการสำรวจพบว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาในสัดส่วนตามกลุ่มทักษะ ดังนี้

1. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และ มาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) จำนวน 43,397 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58



2. ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) จำนวน 14,140 คนคิดเป็นร้อยละ 21.04
3. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) จำนวน ๖,๖๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ 9.88
4. ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) จำนวน 1,586 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36
5. ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) จำนวน 762 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14
6. ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จำนวน 580 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86
7. ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 0.14

บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใน 3 ลำดับแรก คือ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน เป็นการพัฒนาทักษะเพื่อการใช้งานระบบ เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในส่วนของภาพรวมเชิงการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านดิจิทัล การบริหารจัดการโครงการ รวมไปถึงการเป็นผู้นำด้านดิจิทัลยังมีสัดส่วนน้อย

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในระยะต่อไป จำเป็นต้องปรับให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลในมิติการบริหารจัดการ เพื่อการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงมากขึ้น

#### **แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570**

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เชื่อมโยงกับระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์ มีกลไกในการติดตามและประเมินผล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

#### **วัตถุประสงค์**

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ให้แก่

1. หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง การยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
2. บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### **เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ**

1. ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
2. หน่วยงานของรัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
3. บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง สามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

**ผลลัพธ์ที่คาดหวัง**

กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ”

**หลักการและแนวคิด**

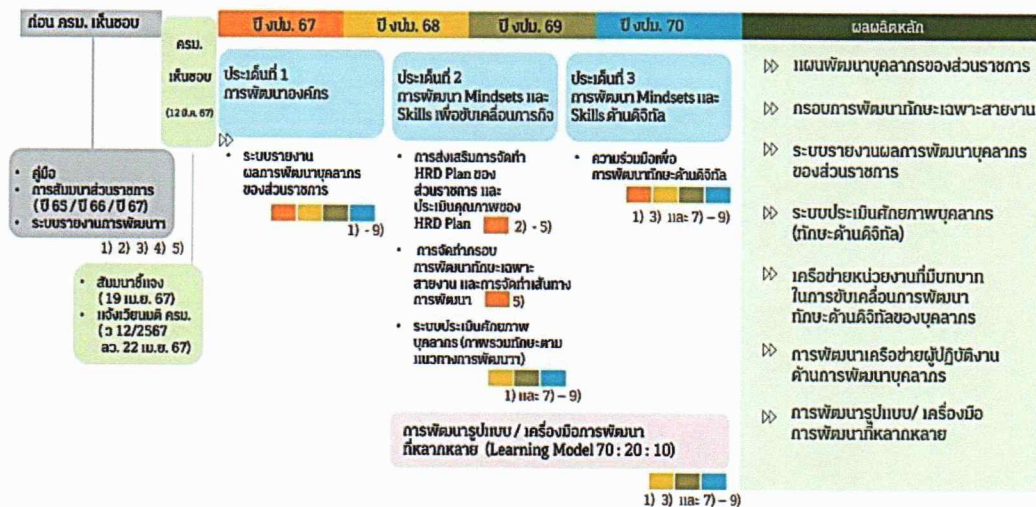
1. การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
2. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
4. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

5. การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

**กลุ่มเป้าหมาย**

1. หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม
2. บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก จำแนกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 1) บุคลากรแรกบรรจุ 2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ 3) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน 4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ 5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

**ประเด็นการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570**



**ตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.**

- 1) การพัฒนาที่ยั่งยืน/ผลิตภัณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไกที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- 2) การส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- 3) การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

**ตัวชี้วัดของส่วนราชการ**

- 4) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 5) การจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะเฉพาะสายงาน
- 6) การจัดทำกลยุทธ์/กิจกรรมเพื่อผลักดันทักษะเฉพาะที่ตนเอง
- 7) การพัฒนา Mindsets และ Skills
- 8) การพัฒนาเชิงระบบ
- 9) ความเข้มแข็งและวิสัยทัศน์จากผู้บริหาร

**ประเด็นการพัฒนาที่ 1** การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา  
เป้าหมาย เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็น...

| กลยุทธ์                        | แนวทางการดำเนินการ   |
|--------------------------------|--|
| การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   | พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงาน ความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ  |
| องค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว | กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัว ในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบ โครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน ระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่าง เป็นรูปธรรม |
| องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี   | กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากร ประพฤติเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และ นำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงาน  |
| องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม        | กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการ ดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบาย หรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุล ระหว่างการทำงาน และชีวิตที่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม  |

**ประเด็นการพัฒนาที่ 2** การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์**

1. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อน ภารกิจที่ทำหาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง
3. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

### ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป้าหมาย

บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็น  
รัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

#### กลยุทธ์

1. กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และ  
ดำเนินการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
2. กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐ  
ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไก เครื่องมือดำเนินการ
3. ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับ  
การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

รวมทั้ง พัฒนาเครือข่ายหน่วยงานที่มีบทบาทขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย  
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงาน กพร. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และหน่วยงานอื่น ซึ่งมีทรัพยากรและความเชี่ยวชาญต่อการพัฒนา  
ทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ใช้ประโยชน์จากการพัฒนาได้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน

#### 5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การ  
ปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตาม  
เป้าหมาย “เรียนดีมีความสุข” จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนโดยจัดทำ  
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

#### เป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานใน  
บทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน  
ที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและ  
ประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการ  
เปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการ  
พัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุค  
ดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต  
ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ด้านการพัฒนาบุคลากร

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์   |
|--|---|
| 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                               | 1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน                       |
|  | 2. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และ ส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือระหว่างกระทรวง                  |
| 2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)        | 1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) |
|  | 2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทาง การ พัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร   |
| 3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency) | 1. บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการ ทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ   |
|  | 2. องค์กรมีผลคะแนนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. อยู่ในระดับผ่าน เกณฑ์ ITA   |
| 4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)                               | 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน   |
|  | 2. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร  |
|  | 3. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต  |

6. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษา “เรียนดีมีความสุข”

เป้าหมายการพัฒนาในภาพรวม

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิต ที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรม การเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

### วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่าง

ยั่งยืน

### พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

### ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา  |
|--|--|---|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)</b>   |  |   |
| 1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการ พัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน<br>2. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และ ส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือ ระหว่างกระทรวง | 1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผน และข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สป.<br>2. จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการ ปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล<br>3. ร้อยละของบุคลากร มีการ หมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และ โยกย้ายใน หลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงาน ภายใน สป. และ ส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือ ระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation) | 1. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิง นโยบาย ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากร บุคคลของ สป.<br>2. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สป. ด้วยระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาล ดิจิทัล<br>3. สร้างระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้ รวดเร็วและทันกับ สถานการณ์<br>4. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากร คุณภาพ ในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงาน ภายใน สป.<br>5. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรที่มีความหลากหลาย นำ เทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการ เรียนรู้และพัฒนา |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา   |
|--|--|--|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถี ถัดไป next normal (HR digitization)   |  |  |
| <p>1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)</p> <p>2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ</p> | <p>1. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิดและทักษะ (Mindset &amp; Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่อำนาจความเป็นมืออาชีพ</p> <p>3. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC3 ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี</p> <p>4. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (7 กลุ่มความสามารถ)</p> | <p>1. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mindset &amp; Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ</p> <p>3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government</p>  |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)   |  |  |
| <p>1. บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ</p> <p>2. องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. อยู่ในระดับผ่าน เกณฑ์ ITA</p>  | <p>1. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ 86</p>   | <p>1. พัฒนารอบความคิดความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและส่วนรวม</p> <p>2. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>4. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่สื่อไปในทางทุจริต</p> <p>5. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา   |
|---|---|--|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)</b>   |   |  |
| 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>2. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร<br>3. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต | 1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>2. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป<br>3. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต<br>4. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | 1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน<br>2. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 18,284,185 บาท (สิบแปดล้านสองแสนแปดหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยแปดสิบห้าบาทถ้วน) สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 16 หน่วยงาน เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 โดยจัดสรรให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (77 จังหวัด) จำนวน 1 โครงการ งบประมาณรวม 1,958,000 บาท (หนึ่งล้านเก้าแสนห้าหมื่นแปดพันบาทถ้วน) และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ได้รับจัดสรรจำนวน 49,000 บาท (สี่หมื่นเก้าพันบาทถ้วน)

#### หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

1. การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรจากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันและอนาคต ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

2. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ การพัฒนาในเชิงพื้นที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของส่วนราชการ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

3. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

4. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรจำนวน 3 รูปแบบ ดังนี้  
รูปแบบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปีตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

รูปแบบที่ 2 การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning โดยให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

รูปแบบที่ 3 การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรภาครัฐเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการพัฒนาเพื่อ (1) การพัฒนาทักษะเพื่อให้งานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้น (2) การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มิติ ครม. ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ สร 0506/ว160 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559)

ในกรณีที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้ดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

1. โมเดลการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีรายละเอียด ดังนี้

70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำได้ทดลอง ทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายด้านเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็สามารุ้ใช้การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง

10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีมีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้ความรู้เพียงด้านเดียว การฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น

#### วิธีการพัฒนา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

1.1 การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)

1.2 การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)

1.3 การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. การพัฒนารายบุคคล โดยนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิด การพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา บุคลากรของ สป. ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนารูปแบบและ วิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สามารถพัฒนา ได้ทันทีตามความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่ส่วนราชการได้รับ งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรลดลงและไม่เพียงพอต่อการพัฒนาฯ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ นำการบริหารผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคล มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อ บูรณาการการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคน ทุกระดับผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง ตอบสนองแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเฉพาะหน้า

3. การพัฒนาโดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการ พัฒนา 1) การพัฒนาทักษะเพื่อให้งานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะ เพื่อ เตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มติ ครม. ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว160 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559)

4. การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนากุศลกรโดยวิธีการอื่น ๆ

#### การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

1. กรณีดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการประจำปี ดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

2. กรณีการพัฒนารายบุคคลตามตัวชี้วัดรายบุคคล ดำเนินการติดตามปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

3. กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคัดทำรายงานจากการเข้าร่วม หลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

#### 6. นโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นในภูมิภาคตามคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 สั่ง ณ วันที่ 30 เมษายน 2560 เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในมิติของชีวิต การทำงานและสุขภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มุ่งผลการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นกลไกในการบริหารราชการ

**วิสัยทัศน์** บุคลากร ศธจ.ลำปาง “ดี เก่ง ติ่มสุข เท่าทันการเปลี่ยนแปลง”

**นโยบายการพัฒนาบุคลากร** พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้านทักษะ สมรรถนะ ทักษะคิด กรอบความคิด ค่านิยมการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการตามเป้าหมาย ภายใต้อุดมการณ์ธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะและความสามารถสูง มีความ เป็นมืออาชีพ ยืดหยุ่น รอบรู้และพัฒนาดตนเอง มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพในการปรับตัวสอดรับการปฏิบัติงานใน ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล

### พันธกิจ

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### แนวทางการพัฒนา

๑. วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570
๒. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะงานบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความต้องการของบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. จัดระบบการเรียนรู้และพัฒนา ด้วยโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 (Learning & Development Model) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
๔. พัฒนาความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (competency) ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง
๕. พัฒนาความรู้ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillsets) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillsets) กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลและภาวะวิถีชีวิตใหม่
๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
๗. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล ความเป็นมืออาชีพ การปฏิบัติงานเชิงรุกและจิตบริการ จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยินยอมในการกระทำ ที่ถูกต้อง มีความสุจริตใจ ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต มุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ
๘. เสริมสร้างกรอบความคิด ทศนคติ ค่านิยม จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อภายใต้มาตรฐาน จริยธรรม จรรยาวิชาชีพ
๙. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

### บทที่ 3 วิธีดำเนินโครงการ

การดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กำหนดกิจกรรมภายใต้โครงการ ดังนี้

1. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
2. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง“การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”
3. กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานวัตกรรมในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง 2) คัดเลือก 1 กลุ่ม 1 นวัตกรรม

กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

ระยะเวลาดำเนินการ มีนาคม - กันยายน 2567

#### หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้เป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของส่วนราชการ รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล ข้าราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด วิถีปฏิบัติงาน และการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของส่วนราชการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการมีพื้นฐานสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด ข้าราชการทุกคนจึงต้องวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาตนเอง

แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางช่วยให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกำหนดได้ทั้งระยะสั้น (ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน) และระยะยาว (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ถือได้ว่าเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ด้านกำลังคนที่มีรายละเอียดเชื่อมโยงและตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร ทีม และตนเอง ถือเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความสามารถในการพัฒนาตนเองในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาบุคลากรช่วยให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ดีขึ้นและส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จึงจัดกิจกรรมประชุมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ให้สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาที่องค์กรมุ่งหวังและความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาตนเองและตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตัวเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

## กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”

ระยะเวลาดำเนินการ วันที่ 24 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-16.30 น.

ห้องประชุมพระบาท 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

### หลักการและเหตุผล

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสำนักงานแบบดั้งเดิม กำลังเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่ต้องการนวัตกรรมและประสิทธิภาพสูงขึ้น Generative AI ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิวัติรูปแบบการทำงานและการให้บริการในองค์กรต่างๆ ทั่วโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนสังคม การนำ Generative AI มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสำนักงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย การสร้างเนื้อหา และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง และการให้บริการแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและแม่นยำ นอกจากนี้การใช้ AI ยังช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซากและใช้เวลานาน ทำให้บุคลากรสามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การนำ Generative AI มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบนั้น จำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจที่ถูกต้อง บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งด้านเทคนิคการใช้งาน AI และการพิจารณา ประเด็นด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตก็เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญต่อการใช้งาน Generative AI จึงจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” ภายใต้โครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 บูรณาการร่วมกับโครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจหลักการและแนวคิดของ Generative AI และเพื่อพัฒนาทักษะ ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมโดยใช้ Generative AI สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในงานสำนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารจัดการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจหลักการและแนวคิดของ Generative AI
2. เพื่อพัฒนาทักษะในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมโดยใช้ Generative AI สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในงานสำนักงาน

กลุ่มเป้าหมายกิจกรรม ข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 49 คน

### เป้าหมาย

ผลผลิต (Output) บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Generative AI และสามารถเลือกใช้ Generative AI มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ผลลัพธ์ (Outcome) บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มีการนำ Generative AI มาช่วยในการปฏิบัติงานเกิดความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ประชาชนได้รับการบริการที่ความสะดวกรวดเร็ว

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย         | วิธีวัดและประเมินผล     | เครื่องมือวัดและประเมินผล                            |
|---|---------------------|-------------------------|--|
| เชิงปริมาณ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ   | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 | จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ | การลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ/ การสังเกต/ การบันทึกภาพ |
| เชิงคุณภาพ บุคลากรได้รับความรู้เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ | ร้อยละ 80           | แบบประเมิน              | แบบประเมิน   |

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

1. วางแผนพัฒนาการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยร่วมกับกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
2. ร่วมประสานวิทยากร จัดทำกำหนดการ
3. ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายหลักคือบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง รวมทั้งบุคลากรสังกัดหน่วยงานด้านการศึกษาในจังหวัดลำปาง
4. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. สรุปและรายงานการจัดกิจกรรม

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน เกิดการสร้างสรรค์แนวคิดนวัตกรรมและพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมในการบริหารจัดการสำนักงาน และนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ลำปางได้

#### กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ วันที่ 4 - 5 กรกฎาคม 2567 เวลา 08.30-16.30 น.

ห้องประชุมพระบาท 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

#### หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การส่งเสริมและพัฒนา นวัตกรรมภายในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมองค์กรครอบคลุมทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการสร้างโมเดลธุรกิจที่แตกต่าง

การขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมใน องค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย องค์กรหลายแห่งประสบปัญหา ในการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความ เสี่ยง และการนำแนวคิดนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริง ด้วยเหตุนี้ การจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรม องค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา นวัตกรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญต่อนวัตกรรมองค์กร จึงจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างสรรค์แนวคิดนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร

2. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างสรรค์แนวคิดนวัตกรรม กลุ่มเป้าหมายกิจกรรม ข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ลำปาง จำนวน 49 คน

#### เป้าหมาย

ผลผลิต (Output) นวัตกรรมในการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผลลัพธ์ (Outcome) บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มีการนำนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย          | วิธีวัดและประเมินผล                         | เครื่องมือวัดและประเมินผล                       |
|--|----------------------|---|---|
| เชิงปริมาณ จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง          | อย่างน้อย 3 นวัตกรรม | คัดเลือกจากนวัตกรรมที่กลุ่ม/ หน่วยงานนำเสนอ | นำเสนอ นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง |
| เชิงคุณภาพ ร้อยละบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกระบวนการและ ผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 | ประเมินผล ความพึงพอใจ                       | แบบประเมินผล ความพึงพอใจ                        |

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

กิจกรรมย่อยที่ 3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานวัตกรรม ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
กิจกรรมย่อยที่ 3.2 คัดเลือก 1 กลุ่ม 1 นวัตกรรม

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมองค์กร เกิดการรวมกลุ่มสร้างสรรค์แนวคิด นวัตกรรมและพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมประจำกลุ่ม และนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางได้

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินโครงการ

#### ผลการดำเนินโครงการ

ผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ปรากฏว่าบรรลุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่กำหนดทุกกิจกรรม ดังนี้

#### กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

##### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ของกลุ่มเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. ร้อยละบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

##### ผลการดำเนินการ

1. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จำนวน 42 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 100

กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”

##### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90
2. ร้อยละของบุคลากรได้รับความรู้เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 80

##### ผลการดำเนินการ

1. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 47 คน จาก 49 คน คิดเป็นร้อยละ 95.92
2. บุคลากรมีความรู้และพึงพอใจในความรู้เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 86.91

ทั้งนี้ ได้ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก มีบุคลากรด้านการศึกษาสนใจสมัครเข้าร่วมการอบรม รวมจำนวน 41 คน จากสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดลำปาง 24 คน ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำปาง 8 คน สถานศึกษา 8 คน และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 1 คน

#### กิจกรรมที่ 3 การขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร

##### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง อย่างน้อย 3 นวัตกรรม
2. ร้อยละบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกระบวนการและผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

##### ผลการดำเนินการ

1. จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง 3 นวัตกรรม ได้แก่ 1) ระบบรับสมัคร พสน. กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน 2) Application Line ตอบกลับอัตโนมัติ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน 3) ID Plan Online กลุ่มบริหารงานบุคคล
2. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกระบวนการและผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ร้อยละ 89.77

**ตารางสรุปผล**  
**การดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567**

| กิจกรรม  | รายละเอียดค่าเป้าหมาย  | กลุ่มเป้าหมาย | จำนวนชุด/คน | ค่าเป้าหมายร้อยละ       | ผลการดำเนินการร้อยละ    |
|--|--|---------------|-------------|-------------------------|-------------------------|
| กิจกรรมที่ 1<br>การจัดทำ<br>แผนพัฒนาตนเอง<br>(ID Plan)   | เชิงปริมาณ<br>ร้อยละจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)   | 42 คน         | 38 คน       | 80                      | 100.00                  |
|  | เชิงคุณภาพ<br>ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ<br>แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)  | 42 คน         | 42 คน       | 80                      | 100.00                  |
| กิจกรรมที่ 2<br>อบรมเชิง<br>ปฏิบัติการเรื่อง<br>“การพัฒนา<br>นวัตกรรมโดยใช้<br>Generative AI<br>ในการบริหาร<br>จัดการสำนักงาน” | เชิงปริมาณ<br>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม   | 49 คน         | 47 คน       | 90                      | 95.92                   |
|  | เชิงคุณภาพ<br>ร้อยละของบุคลากรได้รับความรู้<br>เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้<br>Generative AI ในการบริหาร<br>จัดการสำนักงาน” และนำไปใช้ในการ<br>ปฏิบัติงานได้ | 49 คน         | -           | ร้อยละ<br>80            | 86.91                   |
| กิจกรรมที่ 3<br>การขับเคลื่อน<br>นวัตกรรมองค์กร  | เชิงปริมาณ<br>จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน<br>ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด<br>ลำปาง  | 8 นวัตกรรม    | 8 กลุ่ม     | อย่างน้อย<br>3 นวัตกรรม | 3<br>นวัตกรรม/<br>กลุ่ม |
|  | เชิงคุณภาพ<br>ความพึงพอใจต่อกระบวนการและ<br>ผลลัพธ์ของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น  | 49 คน         | -           | ร้อยละ<br>80            | ร้อยละ<br>89.77         |

### ผลการประเมินโครงการ

ผลการประเมินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด โดยในภาพรวมบุคลากร ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.78$ ) เห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินงานไว้ อย่างชัดเจน ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน และแผนงานที่กำหนดไว้ จำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับมาก - น้อย ดังนี้

5. ด้านกระบวนการของโครงการ ร้อยละ 95.70 ( $\bar{X} = 4.79$ )
6. ด้านบริบทของโครงการ ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X} = 4.83$ )
7. ด้านผลผลิตของโครงการ ร้อยละ 95.25 ( $\bar{X} = 4.76$ )
8. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ร้อยละ 94.85 ( $\bar{X} = 4.74$ )

#### ตารางสรุปผลการประเมินโครงการในภาพรวม โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

| ที่ | ด้าน                       | $\bar{X}$ | S.D. | %     |
|-----|----------------------------|-----------|------|-------|
| 1.  | ด้านบริบทของโครงการ        | 4.83      | 0.42 | 95.60 |
| 2.  | ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ | 4.74      | 0.51 | 94.85 |
| 3.  | ด้านกระบวนการของโครงการ    | 4.79      | 0.44 | 95.70 |
| 4.  | ด้านผลผลิตโครงการ          | 4.76      | 0.47 | 95.25 |
|     | รวม                        | 4.78      | 0.46 | 95.60 |

บุคลากรมีความพึงพอใจในทุกกิจกรรมในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับมาก - น้อย ดังนี้

1. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X} = 4.78$ )
2. กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X} = 4.78$ )
3. กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.76$ )

ผลการประเมินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยบุคลากรร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.78$ ) เห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.76$ ) เห็นว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาฝึกฝนตนเองในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การนำเสนองาน การแสดงความคิดเห็นซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคน ศักยภาพทีม และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 96.40 ( $\bar{X} = 4.82$ ) เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินงาน มีการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอนวิธีการ ให้สอดคล้องกับ สภาพบริบท และร้อยละ 96.00 ( $\bar{X} = 4.80$ ) มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการ ด้านบริบทของโครงการ

| ที่ | ด้านบริบทของโครงการ  | $\bar{X}$ | S.D. | %     |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1.  | กำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน                   | 4.84      | 0.37 | 76.80 |
| 2.  | โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด             | 4.90      | 0.36 | 98.00 |
| 3.  | โครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน                   | 4.84      | 0.42 | 96.80 |
| 4.  | โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นต่อองค์กร                         | 4.88      | 0.39 | 97.60 |
| 5.  | โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร                        | 4.74      | 0.53 | 94.80 |
| 6.  | วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรม              | 4.88      | 0.33 | 97.60 |
| 7.  | กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง                                | 4.80      | 0.45 | 96.00 |
| 8.  | สภาพแวดล้อมขององค์กรมีความเหมาะสม เอื้อต่อการดำเนินโครงการให้บรรลุผล | 4.76      | 0.48 | 95.20 |
|     | รวม  | 4.83      | 0.42 | 96.60 |

ด้านบริบทของโครงการ ในภาพรวม มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ร้อยละ 96.60 ( $\bar{X}$  = 4.83) เรียงลำดับผลการประเมินจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1) โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 98.00 ( $\bar{X}$  = 4.90)

2) โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นต่อองค์กร / วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรม ร้อยละ 97.60 ( $\bar{X}$  = 4.88)

3) โครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ร้อยละ 96.80 ( $\bar{X}$  = 4.84)

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ

| ที่ | ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ   | $\bar{X}$ | S.D. | %     |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1.  | มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ                            | 4.84      | 0.37 | 96.80 |
| 2.  | รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ           | 4.80      | 0.49 | 96.00 |
| 3.  | หลักสูตรและการฝึกทักษะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน                  | 4.74      | 0.49 | 94.80 |
| 4.  | วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง | 4.80      | 0.45 | 96.00 |
| 5.  | วิทยากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | 4.72      | 0.57 | 94.40 |
| 6.  | เอกสารประกอบการอบรมชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์                    | 4.64      | 0.56 | 92.80 |
| 7.  | วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการอบรมพัฒนาที่มีความเหมาะสม                    | 4.66      | 0.59 | 93.80 |
| 8.  | การจัดสถานที่และอุปกรณ์ มีความเหมาะสม                                | 4.74      | 0.53 | 94.80 |
|     | รวม  | 4.74      | 0.51 | 94.85 |

ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ในภาพรวม มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ร้อยละ 94.85 ( $\bar{X}$  = 4.74) เรียงลำดับผลการประเมินจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1) มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ ร้อยละ 96.80 ( $\bar{X}$  = 4.84)

2) รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ / วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง ร้อยละ 96.00 ( $\bar{X}$  = 4.80)

3) หลักสูตรและการฝึกทักษะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ มีความเหมาะสม ร้อยละ 94.40 ( $\bar{X}$  = 4.72)

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการ ด้านกระบวนการของโครงการ

| ที่ | ด้านกระบวนการของโครงการ   | $\bar{X}$ | S.D. | %     |
|-----|---|-----------|------|-------|
| 1.  | กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน  | 4.78      | 0.42 | 95.60 |
| 2.  | ดำเนินงานกิจกรรมตามขั้นตอน และแผนงานที่กำหนดไว้   | 4.76      | 0.43 | 95.20 |
| 3.  | มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้า   | 4.82      | 0.39 | 96.40 |
| 4.  | กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) : มีขั้นตอน แนวทางการดำเนินการอย่างชัดเจน เป็นระบบ   | 4.74      | 0.49 | 94.80 |
| 5.  | การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการเรียนรู้ทางระบบ e-learning มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน   | 4.80      | 0.40 | 96.00 |
| 6.  | การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมและเชิญวิทยากรจากภายนอก เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “วินัยเชิงบวกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”)                        | 4.80      | 0.40 | 96.00 |
| 7.  | กิจกรรมการพัฒนาความรู้ด้านทักษะดิจิทัล มีเนื้อหาสอดคล้องกับงาน และบริบทการทำงานของโลกยุคใหม่ (หัวข้อ “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” โดยวิทยากรภายนอก)             | 4.80      | 0.45 | 96.00 |
| 8.  | กิจกรรมฯ ตามข้อ 3.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรหน่วยงานด้านการศึกษาจากภายนอกเข้าร่วมพัฒนา สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล เกิดความคุ้มค่าเชิงภารกิจในพื้นที่และงบประมาณ                       | 4.76      | 0.48 | 95.20 |
| 9.  | กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ทำให้ท่านมีความเข้าใจมากขึ้น เกี่ยวกับนวัตกรรมการทำงาน และการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ   | 4.78      | 0.46 | 95.60 |
| 10. | เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินงาน มีการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอนวิธีการ ให้สอดคล้องกับสภาพบริบท   | 4.82      | 0.44 | 96.40 |
| 11. | โครงการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาฝึกฝนตนเอง ในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การนำเสนองาน การแสดงความคิดเห็นซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคน ศักยภาพทีม และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 4.76      | 0.48 | 95.20 |
| 12. | มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม  | 4.80      | 0.40 | 96.00 |
|     | รวม   | 4.79      | 0.44 | 95.70 |

ด้านกระบวนการของโครงการ ในภาพรวม มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ร้อยละ 95.70 ( $\bar{X}$  = 4.79) เรียงลำดับผลการประเมินจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

- 1) มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ ร้อยละ 96.80 ( $\bar{X}$  = 4.84)
- 2) รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ / วิทยากรมีความรู้ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง ร้อยละ 96.00 ( $\bar{X}$  = 4.80)
- 3) หลักสูตรและการฝึกทักษะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์มีความเหมาะสม ร้อยละ 94.40 ( $\bar{X}$  = 4.72)

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการ ด้านผลผลิตของโครงการ

| ที่ | ด้านผลผลิตของโครงการ   | $\bar{X}$ | S.D. | %     |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1.  | ท่านสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) ได้   | 4.74      | 0.49 | 94.80 |
| 2.  | การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่านในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน  | 4.76      | 0.43 | 95.20 |
| 3.  | การเรียนรู้และพัฒนาตามโมเดล 70:20:10 และการอบรมทางระบบ e-learning ส่งผลให้ท่านมีทักษะและสมรรถนะการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร | 4.74      | 0.44 | 94.80 |
| 4.  | ท่านทราบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ มีความพร้อมเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคใหม่                     | 4.78      | 0.46 | 95.60 |
| 5.  | ระดับความพึงพอใจ “กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)”  | 4.78      | 0.46 | 95.60 |
| 6.  | ระดับความพึงพอใจ “กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”   | 4.76      | 0.52 | 95.20 |
| 7.  | ระดับความพึงพอใจ “กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร”  | 4.78      | 0.46 | 95.60 |
| 8.  | ประโยชน์ของการดำเนินโครงการนี้ในภาพรวม   | 4.76      | 0.48 | 95.20 |
|     | รวม  | 4.76      | 0.47 | 95.25 |

ด้านผลผลิตของโครงการ ในภาพรวม มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X}$  = 4.78) เรียงลำดับผลการประเมินจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

1) บุคลากรทราบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ มีความพร้อมเรียนรู้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคใหม่ ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X}$  = 4.78)

2) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X}$  = 4.76)

3) บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) ได้ / การเรียนรู้และพัฒนาตามโมเดล 70:20:10 และการอบรมทางระบบ e-learning ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ร้อยละ 94.80 ( $\bar{X}$  = 4.74)

## บทที่ 5

### สรุปผลการดำเนินโครงการ

การดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ประกอบด้วยกิจกรรมภายใต้โครงการ จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” และกิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ผลการดำเนินโครงการ บรรลุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการในระดับมากที่สุด และมีผลการประเมินโครงการในระดับมากที่สุด

ผลการประเมินโครงการในภาพรวมและในรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 บรรลุผลตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งบรรลุวัตถุประสงค์และเจตจำนงของการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารกำลังคน ดังนี้

1. ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีภารกิจการขับเคลื่อนการศึกษาโดยบูรณาการในระดับพื้นที่จังหวัด มีบทบาทในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกสังกัด ทุกระดับให้เหมาะสมกับบริบทบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางจึงต้องทราบบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและของตนเอง ควรได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ฝึกฝนทักษะด้านความคิด การประสานงาน รวมทั้งทักษะด้านดิจิทัล ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

2. มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล ผลการประเมินกิจกรรมภายใต้โครงการทั้ง 3 กิจกรรม

2.1 กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X} = 4.78$ )

2.2 กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ร้อยละ 95.60 ( $\bar{X} = 4.78$ )

2.3 กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.76$ )

ผลการประเมินข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการกำหนดรูปแบบกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังปรากฏผลด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ในภาพรวมมีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ร้อยละ 94.85 ( $\bar{X} = 4.74$ ) แผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ ร้อยละ 96.80 รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ ร้อยละ 96.00 ด้านของการถ่ายทอดองค์ความรู้นั้น วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง ด้านหลักสูตรและการฝึกทักษะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 96.00 รวมทั้งการจัดสถานที่และอุปกรณ์มีความเหมาะสม ร้อยละ 94.40

ผลลัพธ์ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ส่งผลจากตัวบุคลากรสู่การขับเคลื่อนศักยภาพขององค์กร และส่งผลถึงภาพลักษณ์ของการเป็นองค์กรด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยในที่สุด

### เชื่อมโยงและส่งผลถึง

3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางเป็นองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยง และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่จังหวัดลำปางเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

ผลการดำเนินการโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 จึงสะท้อนถึงคุณภาพของบุคลากร โดยสอดคล้องกับแนวทางการบริหาร กำลังคนภาครัฐ ดังนี้

1. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัว ให้กับหน่วยงานภาครัฐ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางในทุกขั้นตอน ดำเนินการควบคู่กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพ ภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กลไกการวางแผนกำลังคน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดการหมุนเวียนงาน การมีภาวะผู้นำ มีความคล่องตัว และเป็นประชาธิปไตย

3. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและกำหนดวางมาตรการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีสมรรถนะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานให้ได้ระดับมาตรฐาน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนในพื้นที่จังหวัดลำปางได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำแก่บุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและสนับสนุนคดี คนเก่งให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม ผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิ กิจกรรมด้านจิตอาสา กิจกรรมองค์กรคุณธรรม เป็นต้น

การให้ความสำคัญกับบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการบรรลุเป้าหมายของงานให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จึงบรรลุเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติ ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่น ดังนี้

1. วางแผนการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐ และขับเคลื่อนการดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนงานระดับต่าง ๆ

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง สนับสนุนและส่งเสริมบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ บริหารจัดการและดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน นำผลการพัฒนาประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการโยกย้ายและหมุนเวียนเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ

3. พัฒนาบุคลากรในสังกัดทุกประเภททุกระดับให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะใหม่ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล มีทัศนคติในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง

4. สร้างและส่งเสริมภาวะผู้นำในองค์กรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสามารถในการนำตนเองและทีม เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม

สอดคล้องกับเป้าหมาย หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ มีประเด็นที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

1. พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

2. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

3. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ

4. การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) เป้าหมายหลักที่ 3 มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มีบริการสาธารณะทั่วถึงเท่าเทียม (2) เป้าหมายหลักที่ 5 เสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ และสอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมทั้งแนวปฏิบัติของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แสดงให้เห็นว่า โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กำหนดเป้าหมายหลักใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร มุ่งหมายให้เพื่อส่งผลที่สำคัญต่อ

1. องค์กร ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงการยกระดับทั่วโลก ดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

2. บุคลากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เน้นการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง คำนึงถึงบทบาทภารกิจงานตามที่ กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้รับผิดชอบในมิติการพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสและบูรณาการงานในพื้นที่จังหวัดโดย จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผลการประเมินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จึงแสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยบุคลากรร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.78$ ) เห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ ร้อยละ 95.20 ( $\bar{X} = 4.76$ ) เห็นว่าเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาฝึกฝนตนเองในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การนำเสนองาน การแสดงความคิดเห็นซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคน ศักยภาพทีม และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 96.40 ( $\bar{X} = 4.82$ ) เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินกิจกรรม มีการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอนวิธีการ ให้สอดคล้องกับสภาพบริบท และร้อยละ 96.00 ( $\bar{X} = 4.80$ ) มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จึงส่งผลต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ดังนี้

#### 1. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ตามคุณลักษณะ

1.1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง การรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

1.2 เป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว โดยการกำหนดนโยบายการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร การยกย่องความสำเร็จในงานที่ทำหายอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 เป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี โดยการกำหนดมาตรการหรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 เป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม โดยการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น กำหนดให้บุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมคิดและตัดสินใจ ในการดำเนินการของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

**2. พัฒนารอบแนวคิดและทักษะบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง**

2.1 กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน เชื่อมโยงกับภารกิจหลัก การขับเคลื่อนภารกิจที่ทำหาย พัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตามโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10 รวมทั้งให้บุคลากรวางแผนพัฒนาทักษะเฉพาะด้านในทุกมิติ

2.3 นำผลการพัฒนาตนเอง เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในมิติการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

**3. การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล**

บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามกลุ่มความสามารถของตำแหน่งภารกิจ การนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

3.2 สนับสนุนการดำเนินการขององค์กรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไกและเครื่องมือในการดำเนินการ

3.3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**ผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง**

ส่งผลต่อสมรรถนะและภาพลักษณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยใช้เครื่องมือที่สำคัญ คือ แผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10

1. บุคลากรวางแผนการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ได้ตามรูปแบบที่กำหนด โดยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

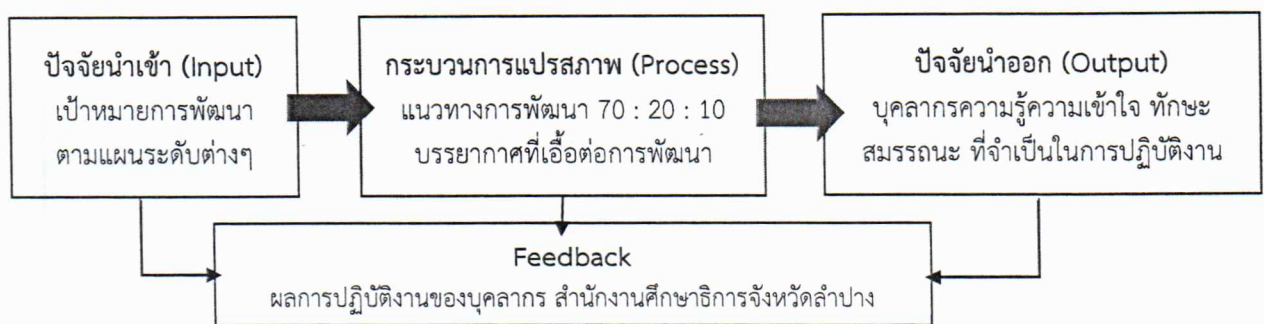
1.1. บุคลากรบรรลุผลการศึกษาด้วยตนเองในขั้นต้น สามารถผสมผสานกับความรู้ภายในตัวตน/ ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อได้ถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งไปสู่คนหนึ่งในวิธีการใดก็ตาม จะเกิดความรู้กระจ่างชัด (Explicit Knowledge)

1.2. ความรู้ภายในตัวตน/ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) ต้องการสิ่งสนับสนุนเพื่อเติบโตขยาย เช่น วัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม ความไว้วางใจ โอกาสในการแสดงออก โดยการส่งเสริมภาวะผู้นำ การวิทยากรภายใน การเป็นวิทยากรภายนอก การรับผิดชอบโครงการพิเศษ

ส่งผลถึงการบรรลุนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2567 ซึ่งได้กำหนดกรอบการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ตามแนวทางปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
  2. ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
  3. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ 70:20:10 เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
  4. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล รองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
  5. ส่งเสริมค่านิยมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
  6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม
- ตามแนวกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

#### แนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ



#### ปัญหา อุปสรรค และการแก้ไข

1. ด้านปริมาณภาระงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีการจัดการประชุมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งต้องมอบหมายบุคลากรเข้าร่วมการประชุม และบุคลากรบางส่วนมีงานเร่งด่วน จึงไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามจำนวน ที่กำหนด รวมทั้งไม่สามารถเลื่อนวันจัดกิจกรรมได้

การแก้ไข เลื่อนกำหนดวันจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับปริมาณภาระงานภาพรวมขององค์กร

การแก้ไข กำหนดหัวข้อและประเด็นการบรรยายให้กระชับ เข้าใจง่าย จัดทำคู่มือเพื่ออธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมให้นำไปศึกษาด้วยตนเอง กำหนดหัวข้อเชิงปฏิบัติการจากสภาพการทำงานจริงในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาระงานที่ต้องทำงานเป็นทีมในภาพรวมขององค์กร ได้แก่ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคล การดำเนินการด้านการเงินและพัสดุ เพื่อส่งผลสู่การปฏิบัติงานจริงในชีวิตประจำวัน

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรราชการ เนื่องจากกระแสวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้าน Generative AI ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและรวดเร็ว ส่งผลต่อข้าราชการในการปรับตัวเรื่องเรียนรู้ และนำมาประยุกต์ใช้ในงานราชการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน กิจกรรมนี้จึงเป็นกิจกรรมใหม่ที่จัดขึ้นเพื่อยกระดับและเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นราชการ 4.0 ซึ่งบุคลากรส่วนมากไม่เข้าใจและปิดกั้นการเรียนรู้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลไม่มีความรู้ในการจัดอบรมหัวข้อดังกล่าว

การแก้ไข บูรณาการงานร่วมกับกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินการศึกษา ประสานวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ สร้างบรรยากาศและกระตุ้นความรู้สึกรักอยากเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ การชี้แจงทำความเข้าใจในเป้าหมายของกิจกรรม การกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่จังหวัดเข้าร่วม เพื่อสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลต่างองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการดำเนินการครั้งต่อไป

1. ควรจัดกิจกรรมโดยใช้วิทยากรภายในเป็นหลัก ให้โอกาสบุคลากรที่มีคุณสมบัติคล่องตัว (Agile People) ได้ถ่ายทอดความรู้และถอดประสบการณ์จากการทำงานจริง เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชา ผู้นำ ควรสนับสนุน กระตุ้น ให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล เนื่องจากบุคลากรอาจต้องการความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และในบางครั้งอาจจะยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเสมือนว่ามีได้มีพัฒนาการหรือกระบวนการฝึกอบรมไม่สัมฤทธิ์ผล โดยบุคลากรอาจมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หากแต่วัฒนธรรมของราชการหรือสภาพแวดล้อมบางด้านอาจเป็นอุปสรรค หรืออาจเป็นเพราะขั้นตอนการทำงานยังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรมีความมั่นใจไม่เพียงพอ ไม่ได้มีโอกาสหรือการสนับสนุนให้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาทดลองใช้

ภาพกิจกรรม  
กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)



แผนพัฒนาฯ ID Plan - Google

drive.google.com/drive/folders/1oU1Utlsgmss4BH8oCaMGPBemuV0s69vw

ไดร์ฟ

ค้นหาในไดร์ฟ

ไดร์ฟของฉัน > แผนพัฒนาตนเอง ID Plan ▾ ๕

ประเภท บุคคล แก้ไขชื่อ

| ชื่อ                                    | เจ้าของ | แก้ไขล่าสุด       | ขนาดไฟล์ |
|---|---------|-------------------|----------|
| กลุ่มนโยบายและแผน                       | ฉัน     | 20 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| กลุ่มวิเทศ สืบสวน และประเมินผล          | ฉัน     | 19 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| กลุ่มบริหารบุคคล                        | ฉัน     | 12 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                    | ฉัน     | 19 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน | ฉัน     | 19 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน              | ฉัน     | 19 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| กลุ่มอำนาจการ                           | ฉัน     | 20 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| หน่วยตรวจสอบภายใน                       | ฉัน     | 19 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |
| เอกสารอ้างอิง                           | ฉัน     | 18 มี.ค. 2024 ฉัน | —        |

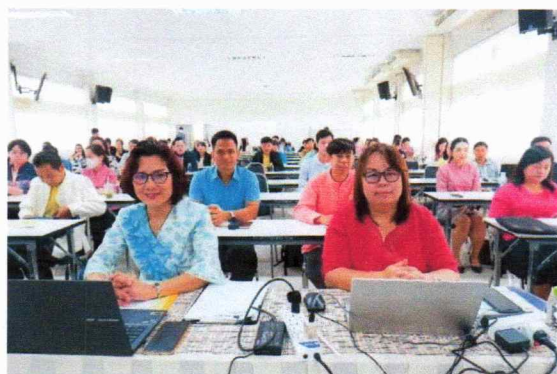
ใช้พื้นที่ 311.1 MB จาก 100 GB

คอนโทรลผู้ดูแลระบบ

ไดร์ฟนี้เป็นไดร์ฟที่แชร์ไปยัง 1,097 TB จาก 100 TB



ภาพกิจกรรม  
กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ  
เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”





ภาพกิจกรรม  
กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร





ภาคผนวก

## แบบประเมินโครงการ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่มีต่อ “โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567” เพื่อนำไปสรุปผลการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน ทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมคำในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ  ชาย  หญิง      2. อายุ.....ปี
3. กลุ่มงาน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการ

| ข้อ<br>ที่ | รายการ   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|------------|--|------------|---|---|---|---|
|            |  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1          | <b>ด้านบริบทของโครงการ</b>   |            |   |   |   |   |
|            | 1.1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน  |            |   |   |   |   |
|            | 1.2. โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด                                  |            |   |   |   |   |
|            | 1.3. โครงการมีความสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน   |            |   |   |   |   |
|            | 1.4. โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นต่อองค์กร  |            |   |   |   |   |
|            | 1.5. โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร   |            |   |   |   |   |
|            | 1.6. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรม                                   |            |   |   |   |   |
|            | 1.7. กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง   |            |   |   |   |   |
|            | 1.8. สภาพแวดล้อมขององค์กรมีความเหมาะสม เอื้อต่อการดำเนินโครงการให้บรรลุผล                      |            |   |   |   |   |
| 2          | <b>ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ</b>  |            |   |   |   |   |
|            | 2.1. มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ   |            |   |   |   |   |
|            | 2.2. หลักสูตรการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน  |            |   |   |   |   |
|            | 2.3. รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ                                |            |   |   |   |   |
|            | 2.4. วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับบริบท                              |            |   |   |   |   |
|            | 2.5. วิทยากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้                       |            |   |   |   |   |
|            | 2.6. เอกสารประกอบการอบรมชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์   |            |   |   |   |   |
|            | 2.7. วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการอบรมพัฒนาที่มีความเหมาะสม   |            |   |   |   |   |
|            | 2.8. การจัดสถานที่และอุปกรณ์ มีความเหมาะสม   |            |   |   |   |   |
| 3          | <b>ด้านกระบวนการของโครงการ</b>   |            |   |   |   |   |
|            | 3.1. กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน  |            |   |   |   |   |
|            | 3.2. ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน และแผนงานที่กำหนดไว้  |            |   |   |   |   |
|            | 3.3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้บุคลากรทราบล่วงหน้า   |            |   |   |   |   |
|            | 3.4. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) : มีขั้นตอน แนวทางการดำเนินการอย่างชัดเจน เป็นระบบ |            |   |   |   |   |

| ข้อ<br>ที่ | รายการ   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|------------|--|------------|---|---|---|---|
|            |  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
|            | 3.5. ใช้นวัตกรรมจัดเก็บข้อมูล “ID Plan Online” ทำให้การจัดทำแผนพัฒนาตนเองมีความสะดวก สดระยะเวลา และลดการใช้กระดาษ  |            |   |   |   |   |
|            | 3.6. การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการเรียนรู้ทางระบบ e-learning มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน   |            |   |   |   |   |
|            | 3.7. กิจกรรมการพัฒนาความรู้ด้านทักษะดิจิทัล มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานและบริบทการทำงานของโลกยุคใหม่ (หัวข้อ “การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน” โดยวิทยากรภายนอก)  |            |   |   |   |   |
|            | 3.8. กิจกรรมฯ ตามข้อ 3.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรหน่วยงานด้านการศึกษาจากภายนอกเข้าร่วมพัฒนา สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล เกิดความคุ้มค่าเชิงภารกิจในพื้นที่และงบประมาณ   |            |   |   |   |   |
|            | 3.9. กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร ทำให้ท่านมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับนวัตกรรมการทำงาน และการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ (ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานวัตกรรมในสำนักงานฯ และคัดเลือก 1 กลุ่ม 1 นวัตกรรม วิทยากรภายใน นางสาววาสนา บุญมาก และนายवंสันต์ แสงจิตต์) |            |   |   |   |   |
|            | 3.10. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินกิจกรรม ทีมงานมีการทบทวนปรับเปลี่ยนขั้นตอนวิธีการ และช่วงเวลา ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์  |            |   |   |   |   |
|            | 3.11. โครงการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาฝึกฝนตนเองในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ นำเสนองาน แสดงความคิดเห็น ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคน ศักยภาพทีม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   |            |   |   |   |   |
|            | 3.12. มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม   |            |   |   |   |   |
| <b>4</b>   | <b>ด้านผลผลิตของโครงการ</b>  |            |   |   |   |   |
|            | 4.1. ท่านสามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ได้  |            |   |   |   |   |
|            | 4.2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่านในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน   |            |   |   |   |   |
|            | 4.3. การเรียนรู้และพัฒนาตามโมเดล 70:20:10 และการอบรมทางระบบ e-learning ส่งผลให้ท่านมีทักษะและสมรรถนะการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร  |            |   |   |   |   |
|            | 4.4. ท่านทราบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ มีความพร้อมเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในโลกยุคใหม่  |            |   |   |   |   |
|            | 4.5. ระดับความพึงพอใจ “กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)”   |            |   |   |   |   |
|            | 4.6. ระดับความพึงพอใจ “กิจกรรมการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Generative AI ในการบริหารจัดการสำนักงาน”  |            |   |   |   |   |
|            | 4.7. ระดับความพึงพอใจ “กิจกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร” (ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนานวัตกรรมในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และ คัดเลือก 1 กลุ่ม 1 นวัตกรรม)   |            |   |   |   |   |
|            | 4.8. ประโยชน์ของการดำเนินโครงการนี้ในภาพรวม  |            |   |   |   |   |

ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

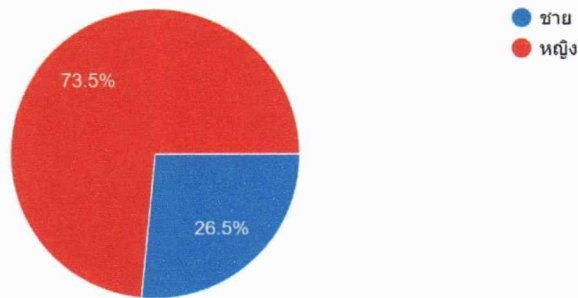
.....

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่มีต่อ “โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567” เพื่อนำไปสรุปผลการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

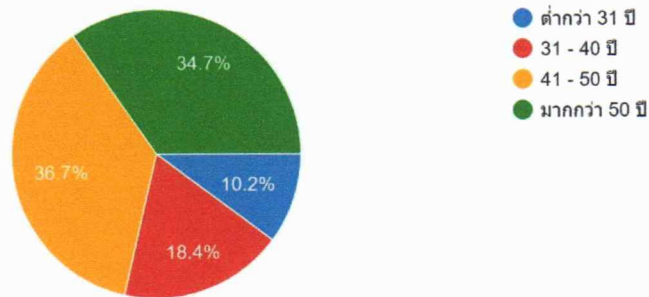
### 1. เพศ

คำตอบ 49 ข้อ



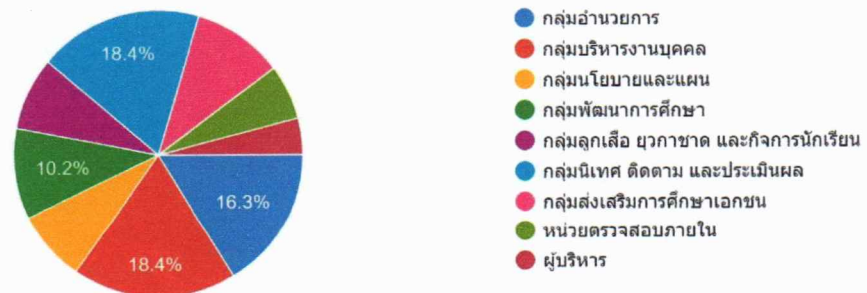
### 2. อายุ

คำตอบ 49 ข้อ



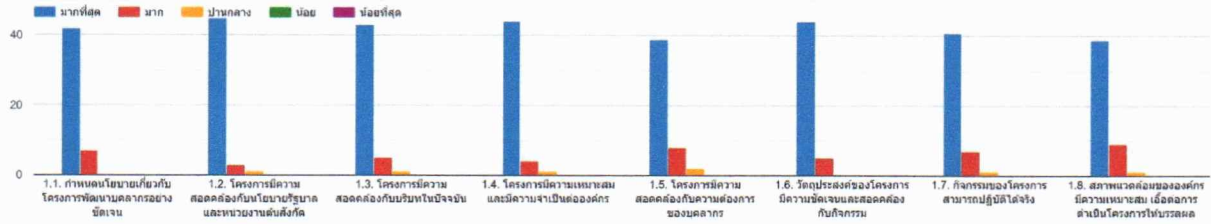
### 3. กลุ่มหรือหน่วยที่ปฏิบัติงาน

คำตอบ 49 ข้อ

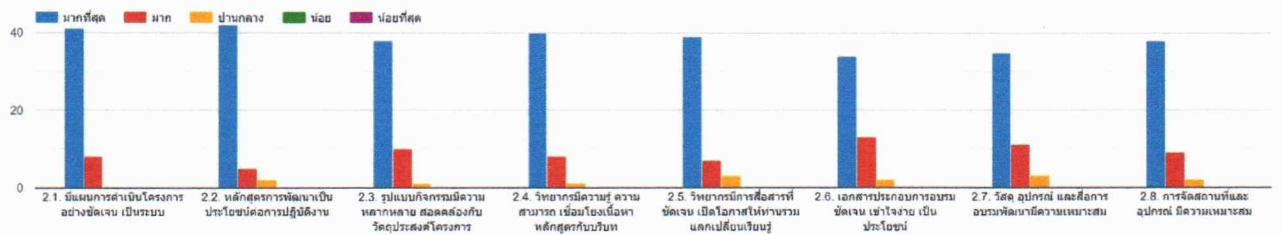


## ตอนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการ

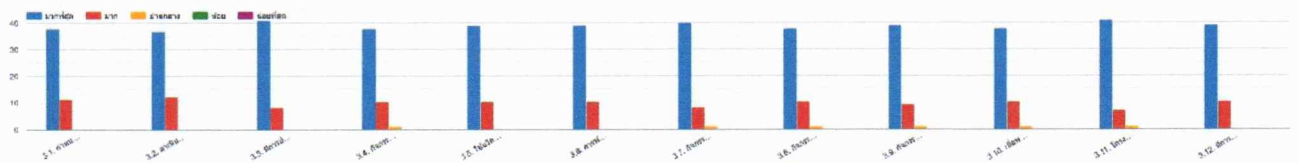
### ด้านบริบทของโครงการ



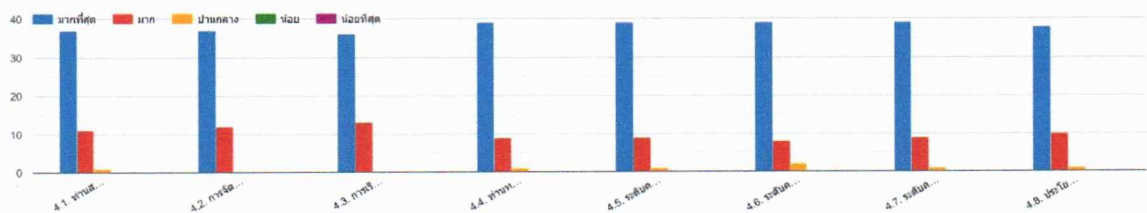
### ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ



### ส่วนกระบวนการของโครงการ



### ด้านผลลัพธ์ของโครงการ



**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ**

ข้อเสนอแนะ

จำนวน 7 ข้อ

ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ทำแบบสำรวจเรื่องความต้องการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสำนักงาน

เป็นโครงการ/กิจกรรมที่ดี ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

อยากให้มีการดำเนินโครงการต่อเนื่องต่อไป

ควรจัดให้มีอย่างต่อเนื่อง และเก็บตกหรือพัฒนาบุคลากรที่ไม่ได้รับการอบรมพัฒนา ระหว่างปีด้วย

**ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินโครงการ**

