

## โครงการการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๑๒. การพัฒนาการเรียนรู้

แผนปฏิรูปประเทศ ๑๒. ด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ๓. พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ผู้รับผิดชอบโครงการ กลุ่มบริหารงานบุคคล งานพัฒนา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔

งบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน)

### ๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคนิคทางการบริหารนั้น “คน” เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร การมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารการจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน (วรากรณ์ สามโกเศศ. ๒๕๔๒ : ๖) ด้วยเหตุที่ “คน” นอกจากจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานแล้ว “คน” ยังมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานทั้งด้านการวางแผนการจําต้องค์กรการจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงานและการควบคุมงาน ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ดังนั้น “คน” จึงถือเป็นต้นทุนสำคัญที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการประกอบกิจการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าว หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุดตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยที่มาตรา ๓/๑ ได้บัญญัติให้การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ๖ ด้าน ดังนี้

**ด้านที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัยเอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม

**ด้านที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

(๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย

(๒) “ปรับปัจจุบัน” การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

(ก) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด

**ด้านที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ีรอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น

**ด้านที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ทำให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน ให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

**ด้านที่ ๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติ ด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความยั่งยืนส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ

**ด้านที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการในการพัฒนาระบบและสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

### ๓. เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ๓.๑ เชิงปริมาณ

ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๘๐ คน ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

#### ๓.๒ เชิงคุณภาพ

ข้าราชการในสำนักงานฯ มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาระบบและสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้ง มีความพึงพอใจในกิจกรรมที่เข้ารับการการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑. แผนงานดำเนินการ/ระยะเวลาดำเนินงาน/ งบประมาณ

กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้ควบคุม
	ไตรมาส ๑ (งบประมาณ)	ไตรมาส ๒ (งบประมาณ)	ไตรมาส ๓ (งบประมาณ)	ไตรมาส ๔ (งบประมาณ)	
๑.๑ เตรียมการ (Plan) เขียนโครงการ เสนอผู้บริหารเพื่อขอ อนุมัติ					
๔.๒ ดำเนินการ (Do) ประชุม ชี้แจง พร้อมทั้งอธิบายแนวทาง ในการศึกษาดูงาน ตามวัตถุประสงค์ หลักของโครงการฯ ในแต่ละกิจกรรม					
๔.๓ กิจกรรมศึกษาดูงานในช่วง ระยะเวลา ** (สามารถปรับเปลี่ยนตามความ เหมาะสม) - กิจกรรมที่ ๑ : มีข้าราชการฯ ที่ ได้รับการพัฒนา (ช่วงที่ ๑) - กิจกรรมที่ ๒ : มีข้าราชการฯ ที่ ได้รับการพัฒนา (ช่วงที่ ๒) - กิจกรรมที่ ๓ : มีข้าราชการฯ ที่ ได้รับการพัฒนา (ช่วงที่ ๓) - กิจกรรมที่ ๔ : มีข้าราชการฯ ที่ ได้รับการพัฒนา (ช่วงที่ ๔)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เจ้าของ กิจกรรม ในแต่ละ โครงการฯ
๔.๔ ตรวจสอบ (Check) สรุปล ประเมินโครงการฯ ความพึงพอใจ รายงานผล					
๔.๕ ปรับปรุง/พัฒนา (Act) นำผลการประเมินมาเปรียบเทียบ ปรับปรุง พัฒนาโครงการฯ					

๕. พื้นที่เป้าหมาย สถานที่ฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่กำหนดในแต่ละช่วงกิจกรรม

## ๖. งบประมาณ จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน)

รายละเอียดการใช้งบประมาณ	งบประมาณ (บาท)	จำแนกตามหมวดรายจ่าย		
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ
๑. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง	๔๐๐,๐๐๐			
๒. ค่าที่พัก				
๓. ค่าพาหนะ				
๔. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ				
รวมเงิน	๔๐๐,๐๐๐			

### หมายเหตุ

๑. ทุกรายการให้ถัวจ่ายตามความเหมาะสม

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายดำเนินงานฯ จากแผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาคให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานในไตรมาส ที่ ๑ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด งบประมาณ ๒๒,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสองพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากแผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาคให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ งบรายจ่ายอื่น ๒. ค่าใช้จ่ายโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด งบประมาณ ๔๕,๔๐๐ บาท (สี่หมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

๔. งบดำเนินงานที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ตามมติที่ประชุมที่มบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้จัดสรรเพิ่มเติมรายหัวสำหรับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานจำนวนประมาณ ๘๐ คนๆ ละ ๕,๐๐๐ บาท เป็นเงินที่ใช้ ในการพัฒนาโครงการฯ ทั้งหมด ๔๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ ตามมติที่ประชุมฯ ให้ใช้งบดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เพิ่มเติม เป็นเงิน ๓๓๑,๕๐๐ บาท (สามแสนสามหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

## ๗. แนวทางการบริหารความเสี่ยง

### ๗.๑ ปัจจัยความเสี่ยง

งบประมาณไม่เพียงพอ

### ๗.๒ แนวทางการบริหารความเสี่ยง

แบ่งกลุ่มเป้าหมายของโครงการ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ มีข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด ๘๐ คน โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็นกลุ่มๆ ในแต่ละกิจกรรมทั้งหมด ๔ กิจกรรม เพื่อให้ทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละช่วงเวลา สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

#### ๘. การวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัด
ข้าราชการในสำนักงานฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาระบบและสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งมีความพึงพอใจในกิจกรรมที่เข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	แบบสอบถาม	แบบสอบถาม

#### ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการในการพัฒนาระบบและสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

๙.๒ ได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ด้านสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นจริง และสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา

