



รายงานผล

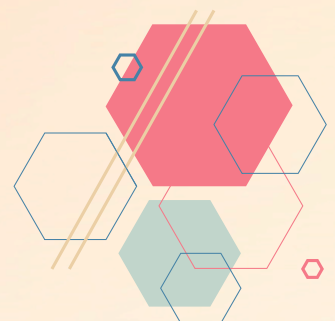
โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



»»» สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

<https://cbipeo.moe.go.th/>



คำนำ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น บัดนี้กิจกรรมฯ ดังกล่าวได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมฯ เพื่อรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความพึงพอใจที่มีต่อผลการดำเนินงานกิจกรรมฯ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป ทั้งนี้ ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือให้การดำเนินโครงการฯ ครั้งนี้ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี
ตุลาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการดำเนินงาน	2
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ส่วนที่ 2 กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	4
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	4
แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	6
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาศักยภาพ	6
วิธีการหรือกลไกการพัฒนาศักยภาพ	7
ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	8
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน	
วิธีการดำเนินงาน	9
วิธีการประเมินผล	9
ผลการดำเนินงาน	10
* กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ ด้านทักษะดิจิทัล	10
* กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	15
ภาคผนวก	19

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	
1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน กิจกรรมที่ 1	11
2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา	12
3 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน กิจกรรมที่ 2	15
4 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ	16

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่มีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ จำนวน 4 ด้าน และได้จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีแผนงาน/โครงการของที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีตัวชี้วัดคือบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และกรอบความคิด และทักษะ (Mindset & Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ และบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัลโดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะในหลากหลายรูปแบบ โดยรูปแบบการพัฒนาที่ส่วนราชการดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ก็เป็นการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดหลักเกณฑ์การฝึกอบรมการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินผลตามหลักเกณฑ์การฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรายงานผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

ขอบเขตการดำเนินงาน

ด้านเนื้อหา

การรายงานผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี เป็นการรายงานผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 : กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะดิจิทัล ประกอบด้วยเนื้อหา จำนวน 3 เรื่อง

- ① เรื่อง : การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2)
เนื้อหารายวิชา : ประกอบด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง 38 ค (2)/ การประเมินผลงาน /การเขียนรายงานเพื่อประเมินผลงาน /จรรยาบรรณ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- ② เรื่อง : การใช้ MS WORD ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
เนื้อหารายวิชา : ประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นก่อนสร้างผลงานวิชาการ/ รูปแบบสารนิพนธ์ /วิทยานิพนธ์/การอ้างอิง /จดหมายเวียน /การใช้ Canva ใน word ทำไดอะแกรม
- ③ เรื่อง : ระบบสำนักงานดิจิทัล (MOE Digital Office) “MOE DO”
เนื้อหารายวิชา : ประกอบด้วย การออกเลขที่คำสั่ง /การออกเกียรติบัตร/ การจองห้องประชุม /ระบบสลิปเงินเดือน

กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ด้านระยะเวลาและสถานที่

กิจกรรมที่ 1 : วันพุธที่ 15 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม ภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

กิจกรรมที่ 2 : ระหว่างวันที่ 25 – 28 กันยายน 2567 ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ และแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี

ด้านกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 : ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน

กิจกรรมที่ 2 : ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน 44 คน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

1. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 85

2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100

เชิงคุณภาพ

1. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ ร้อยละ 90

2. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 85

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนา มีขวัญกำลังใจที่ดี สามารถนำแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 2

กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
- (3) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- (4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- (6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนวทางการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- (9) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา
- (10) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
- (11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2566 – 2570)

2.1 เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

2.2 วิสัยทัศน์

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

2.3 พันธกิจ

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

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

2.5 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

เป้าประสงค์ :

1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและกรอบความคิดและทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่ความเป็นมืออาชีพ
3. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC3 ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี
4. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ /แนวทางการพัฒนา :

1. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ
3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government

แผนงาน/โครงการ :

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

3. แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค งบรายจ่ายอื่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 39,900 บาท (สามหมื่นเก้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

4. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละระดับ 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 เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้วดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

4) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

รูปแบบที่ 2 การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning โดยให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

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

ทั้งนี้ หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้ดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5. วิธีการหรือกลไกการพัฒนาบุคลากร

1) รูปแบบการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- 20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่งาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง 10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้ที่มาจากเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีมีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้รับความรู้เพียงอย่างเดียว

- 10% เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น

2) วิธีการพัฒนา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- ◆ การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)
- ◆ การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)
- ◆ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 การพัฒนารายบุคคล โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

6. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากสถานการณ์การไม่บรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาอยู่ในระดับเสี่ยงและขั้นวิกฤติ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาท ภารกิจ และหน้าที่และอำนาจในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน รวมทั้ง ยังมีปัญหาด้านงานที่ออกแบบไว้ในโครงสร้างปัจจุบันไม่ได้คำนึงถึงความต้องการขององค์กรเป็นหลักและอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารในแต่ละระดับไม่สอดคล้องกันทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและข้ามหน่วยงาน นอกจากนี้การออกแบบงานตามภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละงานที่ปฏิบัติจริงในโครงสร้างปัจจุบัน ก็ยังพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องทำตามภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามเงื่อนไขและข้อกำหนดตามบริบทรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้แต่ละงานขาดความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่สังกัดหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับส่วนใหญ่ยังมีขาดความรู้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นตามสมรรถนะของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ในมิติต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี กฎหมายและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์กร พบว่า จุดอ่อน (Weaknesses) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น 1) บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และบางส่วนมุ่งทำงานประจำมากกว่าทำงานแบบริเริ่มสร้างสรรค์ 2) หลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย ขาดความต่อเนื่อง ไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร 3) ขาดการนำค่านิยมองค์กร (TEAMWINS) มากระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากรอบความคิดให้กับทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (อ้างอิงจาก : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

ทั้งนี้ จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร วิทยุทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมทั้งได้วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และศึกษาหลักเกณฑ์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จึงได้นำนโยบายและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาจัดกิจกรรมตามโครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสังกัด เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องตามนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานตามลำดับโดยสรุป ดังนี้

วิธีการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากนโยบายและแนวทาง กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร สมรรถนะของบุคลากร (Competency) และผลการพัฒนาในปีที่ผ่านมา ฯลฯ
2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจาก สป. /ขออนุมัติโครงการ
3. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
4. วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา กำหนดหลักสูตร รูปแบบ และวิธีการพัฒนา
5. จัดกิจกรรมพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ ที่กำหนด
6. ประเมินผลการดำเนินกิจกรรม /ประเมินผลความพึงพอใจ
7. สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิธีการประเมินผล

เครื่องมือประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมพัฒนาฯ และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมในครั้งต่อไป เครื่องมือประเมินจัดทำเป็นแบบประเมินออนไลน์ (Google form) เนื้อหาเครื่องมือ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน เป็นข้อความชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา เป็นข้อความความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะ เป็นข้อความชนิดปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแบบประเมินกรอกข้อมูลผ่านแบบประเมินออนไลน์ (Google form) ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา หรือหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปเป็นความเรียง นำมาจัดลำดับความถี่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ผลการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 : กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะดิจิทัล

รูปแบบการพัฒนาเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและบรรยายให้ความรู้ โดยมีเนื้อหาการพัฒนา ประกอบด้วยเนื้อหารายวิชา จำนวน 3 เรื่อง ดังนี้

❶ เรื่อง : การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) เนื้อหารายวิชา ประกอบด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง 38 ค (2) การประเมินผลงานทางวิชาการ การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ จรรยาบรรณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ฯลฯ

❷ เรื่อง : การใช้ MS WORD ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เนื้อหารายวิชา ประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นก่อนสร้างผลงานวิชาการ รูปแบบสารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รูปแบบการอ้างอิง การสร้างจดหมายเวียน การใช้ Canva ใน word ทำไดอะแกรม

❸ เรื่อง : ระบบสำนักงานดิจิทัล (MOE Digital Office) “MOE DO” เนื้อหารายวิชา ประกอบด้วย การออกเลขที่คำสั่ง การจัดทำเกียรติบัตร การจองห้องประชุม ระบบสลิปเงินเดือน

คณะวิทยากร

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. ดร.ปรางุชลี มะโนเรือง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ |
| 2. ดร.รัตนอาภา อัดโตหิ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ |
| 3. นายศุภณัฐ ศิริกันทะมากุล | พนักงานจ้างปฏิบัติงานธุรการ |

ระยะเวลาและสถานที่

วันพุธที่ 15 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 มีผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวนทั้งสิ้น 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

สรุปผลการดำเนินงาน

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 ของจำนวนบุคลากร ผลการประเมินความพึงพอใจโดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) คิดเป็นร้อยละ 93.00 และมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 90.00 โดยมีความรู้ความเข้าใจก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.75$) และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ด้านเนื้อหาการพัฒนาวิทยากร พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนความรู้ ความเข้าใจเรื่อง “การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง “การใช้ MS Word ในการสร้างผลงานทางวิชาการ 38 ค (2) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และความรู้ ความเข้าใจเรื่อง “ระบบสำนักงานดิจิทัล (MOE DO)” มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ด้านวิทยากร พบว่า วิทยากรมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับเนื้อหา วิทยากร สามารถตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น สื่อและเอกสารประกอบการบรรยาย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมาคือ มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของสถานที่อบรม ($\bar{X} = 4.35$) และความเหมาะสมของระยะเวลา การจัดอบรม ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน (n=20)

ตารางที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

รายการประเมิน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	20.00
หญิง	16	80.00
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	6	30.00
31 – 40 ปี	3	15.00
41 – 50 ปี	6	30.00
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	5	25.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	15.00
ปริญญาตรี	9	45.00
ปริญญาโท	8	40.00
ประเภทตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน	1	5.00
ปฏิบัติกร	8	40.00
ชำนาญการ	2	10.00
ชำนาญการพิเศษ	5	25.00
จ้างเหมาบริการ	4	20.00

รายการประเมิน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
<i>กลุ่มงาน</i>		
อำนวยการ	4	20.00
กลุ่มบริหารงานบุคคล	7	35.00
กลุ่มนโยบายและแผน	1	5.00
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	1	5.00
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	6	30.00
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	5.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 และเพศชาย ร้อยละ 20 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และอายุระหว่าง 41 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมา คือ มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25 และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 15 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 40 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประเภทปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ ประเภทชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 25 และประเภทจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน ร้อยละ 30 และกลุ่มอำนวยการ ร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจ (n=20)

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	แปลผล คะแนน
1. ด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาการพัฒนา			
1.1 ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมท่านมีความรู้ความเข้าใจ	2.75	0.75	น้อย
1.2 หลังการเข้าร่วมกิจกรรมท่านมีความรู้ความเข้าใจ	4.40	0.68	มาก
2. ด้านเนื้อหาการพัฒนารายวิชา			
2.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้	4.60	0.60	มากที่สุด
2.2 ความรู้ความเข้าใจเรื่อง “การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2)”	4.37	0.40	มาก
2.3 ความรู้ความเข้าใจเรื่อง “การใช้ MS WORD ในการสร้างผลงานทางวิชาการ 38 ค (2)”	4.53	0.51	มากที่สุด
2.4 ความรู้ความเข้าใจเรื่อง "ระบบสำนักงานดิจิทัล (MOE DO)"	4.37	0.60	มาก
3. ด้านวิทยากร			
3.1 มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับเนื้อหา รายวิชา	4.70	0.47	มากที่สุด
3.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้ชัดเจน และเข้าใจ	4.55	0.51	มากที่สุด

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	แปลผล คะแนน
3.3 ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น	4.70	0.47	มากที่สุด
3.4 สื่อ/เอกสารประกอบการบรรยาย /อบรม	4.70	0.47	มากที่สุด
4. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวม			
4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.55	0.51	มากที่สุด
4.2 ความเหมาะสมของสถานที่อบรม	4.35	0.67	มาก
4.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาการจัดอบรม	3.85	0.88	มาก
5. ด้านความพึงพอใจภาพรวมในการพัฒนาครั้งนี้	4.65	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) คิดเป็นร้อยละ 93.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 90.00 โดยมีความรู้ความเข้าใจก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.75$) และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

ด้านเนื้อหาการพัฒนารายวิชา พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณารายวิชา พบว่า ความรู้ความเข้าใจเรื่อง “การใช้ MS WORD ในการสร้างผลงานทางวิชาการ 38 ค (2)” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ เรื่อง “การพัฒนาผลงานทางวิชาการ 38 ค (2)” และเรื่อง “ระบบสำนักงานดิจิทัล (MOE DO)” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ด้านวิทยากร พบว่า มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับเนื้อหารายวิชา ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น และสื่อ/เอกสารประกอบการบรรยาย/อบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมาคือ มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของสถานที่อบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) และความเหมาะสมของระยะเวลาการจัดอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ความถี่ (f)
6. การจัดกิจกรรมครั้งนี้ได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ เพราะเหตุใด	
บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีค่าคุ้มค่า เนื่องจาก....	20
1) สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานวิชาการ และนำไปใช้ปฏิบัติงานได้	4
2) ได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการในการเขียนผลงาน การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการใช้โปรแกรม Word และวิธีการพิมพ์เอกสารบดต่าง ๆ	1
3) มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น รวมถึงได้เรียนรู้เทคนิคการจัดทำเอกสาร หรือรูปเล่มผลงานแบบมืออาชีพ	1
4) บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	1

7. ข้อดี และข้อควรปรับปรุงของกิจกรรมการพัฒนาครั้งนี้

<u>ข้อดี</u>	
1) ได้รับความรู้มากขึ้น สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี และควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการต่อยอด	2
2) การสร้างความเข้าใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง	1
3) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	1
<u>ข้อควรปรับปรุง</u>	
1) ควรเพิ่มเวลาในการอบรมเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ	2
2) ควรขยายเวลาจัดอบรม เนื่องจากมีเนื้อหาและรายละเอียดมาก	2
3) มีเนื้อหาดี แต่มีเวลาไม่เพียงพอ	1
4) ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมมากกว่านี้ เนื่องจากเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ และผู้เข้าอบรมมีทักษะพื้นฐานในระดับที่ต่างกัน	1
5) ระยะเวลาการอบรมน้อยเกินไป ควรเพิ่มระยะเวลาเป็น 2 วัน	1
6) สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ ควรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ครบทุกคน	1
7) ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรเป็นประจำ อย่างน้อยไตรมาสละหนึ่งเรื่อง	1
8. กิจกรรมที่ควรจัดเพิ่มเติมในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป	
1) เทคนิคการใช้ Microsoft Office	1
2) การใช้ Microsoft Excel เพื่อพัฒนางาน	1
3) ระเบียบงานสารบรรณ	1
4) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือโปรแกรมต่าง ๆ ที่ทันสมัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน	1
5) การเขียนโครงการ	1

กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาที่มีสภาพบริบทการปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำคณะบุคลากรไปศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี

ระยะเวลาและสถานที่

ระหว่างวันที่ 25 - 28 กันยายน 2567 ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน 44 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 44 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ มีจำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

สรุปผลการดำเนินงาน

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนทั้งสิ้น 44 คน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ 92.12 และบุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ 89.09

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน (n=33)

ตารางที่ 3 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

รายการประเมิน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
<i>เพศ</i>		
ชาย	6	18.18
หญิง	27	81.82
<i>อายุ</i>		
ต่ำกว่า 31 ปี	11	33.33
31 – 40 ปี	7	21.21
41 – 50 ปี	10	30.31
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	5	15.15

รายการประเมิน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.03
ปริญญาตรี	17	51.52
ปริญญาโท	10	30.30
ปริญญาเอก	5	15.15
ประเภทตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน	2	6.06
ปฏิบัติการ	10	30.30
ชำนาญการ	4	12.12
ชำนาญการพิเศษ	9	27.27
อื่น ๆ	8	24.24
กลุ่มงาน		
กลุ่มอำนวยการ	3	9.09
กลุ่มบริหารงานบุคคล	7	21.21
กลุ่มนโยบายและแผน	4	12.12
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	2	6.06
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	2	6.06
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	6	18.18
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	8	24.24
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	3.03

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.82 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.18 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.21 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.30 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 15.15 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 27.27 และพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 24.24 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน คิดเป็นร้อยละ 24.24 รองลงมาคือ กลุ่มบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 21.21 และกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 18.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจ (n=33)

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพฯ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	แปลผล คะแนน
1. ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมฯ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.76	มาก

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	แปลผล คะแนน
2. หลังเข้าร่วมกิจกรรมฯ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.45	0.51	มาก
3. ท่านเห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมฯ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.18	0.39	มาก
4. ความเหมาะสมของกิจกรรมฯ	4.00	0.43	มาก
5. ความเหมาะสมของสถานที่จัดกิจกรรมฯ	4.06	0.50	มาก
6. ความเหมาะสมของระยะเวลาการจัดกิจกรรมฯ	3.76	0.50	มาก
7. ความพึงพอใจภาพรวมในการจัดกิจกรรมฯ ครั้งนี้	4.61	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจภาพรวมในการจัดกิจกรรมฯ ครั้งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังเข้าร่วมกิจกรรมฯ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ บุคลากรเห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมฯ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และความเหมาะสมของสถานที่จัดกิจกรรมฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ความถี่ (f)
8. ท่านเห็นว่าการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีผลคุ้มค่าหรือไม่ เพราะเหตุใด	
บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีผลคุ้มค่า เนื่องจาก.....	
1) สามารถนำความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3
2) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานกับ ศอจ.อื่น ๆ และนำประสบการณ์จากการลงพื้นที่มาพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น	3
3) เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	2
4) สร้างเครือข่ายในการทำงาน	
5) การศึกษาดูงานการทำงานในลักษณะงานที่เหมือนกัน มีการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นออกมาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	1
6) ได้ตระหนักถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	1
7) หน่วยงานมีข้าราชการบรรจุใหม่หลายคน เป็นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	1
8) สร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้	1

ประเด็น	ความถี่ (f)
9. กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากร ศรจ.ชลบุรี ครั้งนี้มีข้อดี ข้อเสีย หรือข้อควรปรับปรุงอย่างไร	
<u>ข้อดี</u>	
1) บุคลากรในหน่วยงานแต่ละกลุ่มงานได้ทำความรู้จักกัน มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความสนุกสนาน สร้างความรัก ความสามัคคี	4
2) ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร	2
3) ได้ความรู้จากการศึกษาดูงาน และเกิดความผูกพันของบุคลากร	1
4) ระยะทางไม่ไกลจนเกินไป	1
5) ช่วยละลายพฤติกรรม และสร้างความผูกพันเพื่อการทำงานที่คล่องตัว	1
6) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1
<u>ข้อเสีย</u>	
1) เวลาในการศึกษาดูงานค่อนข้างน้อย	2
2) ควรจัดกิจกรรมในช่วงก่อนเดือนกันยายนของทุกปี เนื่องจากช่วงเดือนกันยายนเป็นช่วงฤดูฝน อาจเกิดความไม่ปลอดภัยในการจัดกิจกรรม	1
3) เวลาในการจัดกิจกรรมค่อนข้างน้อย	1
<u>ข้อควรปรับปรุง</u>	
1) ควรเพิ่มระยะเวลาศึกษาดูงานใน ศรจ.ให้มากขึ้น	2
2) ควรปรับปรุงตารางเวลาให้กระชับและรวดเร็วขึ้น เช่น กิจกรรมวันสุดท้าย	1
3) ควรจัดกิจกรรมในวันเวลาราชการ	1
4) การเดินทางช่วงกลางวันมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และมีความลำบากในการพักผ่อน ส่งผลเสียต่อร่างกาย ทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมวันรุ่งขึ้นมีประสิทธิภาพลดลง ควรปรับบางกิจกรรมให้ไม่หนักเกินไป และควรไปศึกษาดูงานสถานที่ที่ไม่ไกล เพื่อประหยัดเวลาในการเดินทาง และเน้นการทำกิจกรรมร่วมกัน	1
5) ควรเลือกศึกษาดูงานใน ศรจ.ที่มีกลุ่มงานเหมือนกับ ศรจ.ชลบุรี	1
6) ควรเลือกกิจกรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมได้	1
10. ท่านเห็นว่าควรจัดกิจกรรมอะไรเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป	
1) กิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร	2
2) วางแผนการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับระยะเวลา	2
3) จัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานให้มากขึ้น	1
4) แข่งขันกีฬาสำนักงาน เพราะเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ	1
5) กิจกรรมที่ทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	1
6) พัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง	1
7) กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	1
8) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ นอกเหนือจากพัฒนาด้านวัตถุ	1

ภาคผนวก

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะดิจิทัล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

จดหมายข่าว

ฉบับ 109/2567 ประจำวันที่ 15 พฤษภาคม 2567

โครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



วันที่ 15 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 น.

นายศุภมิตร ศิริภักตะมากุล ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มอบหมาย นายพีระ สุนทรรัตน์ รองศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี เป็นประธานเปิดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ บุคลากรได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาผลงานทางวิชาการ 38ค (2)” โดย ดร.ปราณชลี มะโนเรือง การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การใช้ MS WORD สร้างผลงานทางวิชาการ 38ค (2)” โดย ดร.รัตนอาภา อัดโตหิ และการบรรยายให้ความรู้ เรื่อง “ระบบสำนักงานดิจิทัล” (MOE Digital office : MOE DO) โดย นายศุภณัฐ ศิริภักตะมากุล ณ ห้องประชุมภักตัญญู สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ประมวลภาพกิจกรรม



กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

cbipeo.moe.go.th

เอกสารประกอบการบรรยาย

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วันพุธที่ 15 พฤษภาคม 2567

เวลา 09.00 – 16.30 น.

ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี



ประชาสัมพันธ์กิจกรรม

MEETiNG

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร



ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ปี **2567**

วันพุธที่ **15** พฤษภาคม **2567**

ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

การพัฒนาผลงานทางวิชาการ **38 ค (2)**

เวลา : **09.00 - 12.00 น.**

วิทยากรโดย
ดร.ปราชญ์ลี มะโนเรือง

วิทยากรโดย

ดร.รัตนอาภา อัดโตหิ

การใช้ **MS WORD**
สร้างผลงานทางวิชาการ **38 ค (2)**

เวลา : **13.00 - 15.30 น.**

ระบบสำนักงานดิจิทัล
(MOE Digital Office)

เวลา : **15.30 - 16.00 น.**

วิทยากรโดย

นายศุภณัฐ ศิริภักดิ์ทะมากุล



กำหนดการ
กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะดิจิทัล
โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
วันพุธที่ 15 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 – 16.30 น.
ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

① เรื่อง : การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2)

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสังกัด ศธจ.ชลบุรี
เนื้อหารายวิชา : หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่ง 38 ค(2)ฯ การประเมินผลงาน
การเขียนรายงานเพื่อประเมินผลงาน ฯลฯ
ระยะเวลา : เวลา 09.00 – 12.00 น.
วิทยากร : ดร.ปราชญ์ลี มะโนเรือง

② เรื่อง : การใช้ MS WORD สร้างผลงานทางวิชาการ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการและบุคลากรสังกัด ศธจ.ชลบุรี
เนื้อหารายวิชา : ความรู้เบื้องต้นก่อนสร้างผลงานวิชาการ รูปแบบสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์
การอ้างอิง จดหมายเวียน การใช้ Canva ใน word ทำไดอะแกรม
ระยะเวลา : เวลา 13.00 – 15.30 น.
วิทยากร : ดร.รัตนอาภา อัตโตหิ

③ หัวข้อการพัฒนา : ระบบสำนักงานดิจิทัล (MOE Digital Office) “MOE DO”

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการและบุคลากรสังกัด ศธจ.ชลบุรี
ระยะเวลา : เวลา 15.30 – 16.00 น.
เนื้อหารายวิชา : การออกเลขที่คำสั่ง การออกเกียรติบัตร การจองห้องประชุม
ระบบสลิปเงินเดือน
วิทยากร : นายสุภณัฐ ศิริกันทะมากุล

หมายเหตุ : ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเตรียมเครื่อง Notebook หรือ Tablet พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วง
สำหรับนำมาใช้ในระหว่างการพัฒนาด้วย เนื่องจากเป็นการอบรมฝึกปฏิบัติการ

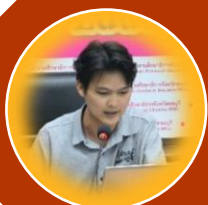
คณะวิทยากร



ดร.ปราณชลี มะโนเรือง



ดร.รัตนอาภา อัดโตหิ



นายศุภณัฐ ศีรกันทะมากุล

รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

วันพุธที่ 15 พฤษภาคม 2567 ระหว่างเวลา 09.00 - 16.00 น.

ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน
1	นางลลิตา ธรรมบุตร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
		ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	
2	นางลำดวน แสงมณี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
		ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล	
3	นางสำออง ชาญพนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กลุ่มนโยบายและแผน
		ผอ.กลุ่มนโยบายและแผน	
4	นางละออง ภู่อลิ้มศักดิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	กลุ่มอำนวยการ
		ผอ.กลุ่มอำนวยการ	
5	นางวัชรีย์ รื่นภาคตะยะ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
		รก.ผอ.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	
6	นางปราณული มะโนเรือง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
7	นางสาวรัตนอาภา อัตโตหิ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
8	นางพิมพ์วิธ วัชรภัทรกร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
9	นางสาวชลภัทร วงศ์ดนตรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
10	นางสาวประนอม โพธิ์นิ่มแดง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
11	นายเกียรติศักดิ์ มัดโน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
12	นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
13	นางสาวมณฑิชา เดชเกตุ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
14	น.ส.สุพิชฌาย์ พันธะเกษมศานต์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
15	นายอภิวิชญ์ คำสอน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
16	นางสาวโสภิตา สุขกฤต	พนักงานราชการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
17	นางสาวนิษฐา ทนฤทธิ์	พนักงานราชการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
18	นางสาวศิวพร นภาโชติ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
19	นายภูมัทธวัช ภูวนะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กลุ่มนโยบายและแผน
20	นางสาวกชพรรณ แก้วปียรรัตน์	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	หน่วยตรวจสอบภายใน
21	นางสาววิชาพร สมศักดิ์	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	กลุ่มอำนวยการ
22	นางสาวณัฐนันท์ จิตต์บรรจง	พนักงานจ้างเหมาบริการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล
23	นางสาวรัชนิกร คัมภีร์พัย	พนักงานจ้างเหมาบริการ	กลุ่มอำนวยการ
24	นางสาวโยชิตา อนุพัฒน์	พนักงานจ้างเหมาบริการ	กลุ่มนโยบายและแผน
25	นางสาวลลิตา ผึ้งสอาด	พนักงานจ้างเหมาบริการ	กลุ่มอำนวยการ
26	นายศุภณัฐ ศิริกันทะมากุล	พนักงานจ้างเหมาบริการ	กลุ่มอำนวยการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โทร. ๐๓๘ ๒๗๙๗๗๖

ที่ ศธ ๐๒๖๔/

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ตามที่ สป. ได้อนุมัติจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ บทบาทและภารกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานให้มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร สามารถนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องตามนโยบายและแนวทางที่ สป. กำหนด รวมทั้งสอดคล้องตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และเพื่อรายงานผลการดำเนินงานให้ สป.ทราบ ตามกำหนดระยะเวลา กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงพิจารณาเห็นควรขออนุมัติจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ วัน ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร จึงขออนุญาตให้คณะวิทยากรกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล จำนวน ๒ คน เป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรของ ศธจ.ชลบุรี ในครั้งนี้ ประกอบด้วย

๑. นางปราณชลี มะโนเรือง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง “การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ๓๘ ค.(๒)” ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

๒. นางสาวรัตนอาภา อัดโตหิ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง “การใช้ MS WORD สร้างผลงานทางวิชาการ ๓๘ ค.(๒)” ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี รายละเอียดกิจกรรม ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. อนุมัติให้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามกำหนดวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

๒. ลงนามหนังสือแจ้งคณะวิทยากร จำนวน ๑ ฉบับ

๓. อนุญาตให้ใช้หนังสือฉบับนี้แจ้งเวียนข้าราชการและบุคลากรสังกัด ศธจ.ชลบุรี ทราบและแจ้งรายชื่อเข้าร่วมกิจกรรมฯ ภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผ่านทางลิงก์ หรือ QR Code ในรายละเอียดกิจกรรม แนบท้ายหนังสือฉบับนี้

☐ ทราบ ☐ เห็นชอบ ☒ อนุมัติ ☐ ลงนามแล้ว

☐ มอบ.....

☒ ดำเนินการ.....

(นายศุภมิตร ศิริกันทะมากุล)

ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

(นางสาวประนอม โพธิ์นิมแดง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นางลำดวน แสงมณี)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

30 เมษ ๒๕๖๗

(นายพิษณุ สุนทรรัตน์)

รองศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โทร. ๐๓๘ ๒๗๙๗๗๖

ที่ ศธ ๐๒๖๔/

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญวิทยากร

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี อนุมัติให้กลุ่มบริหารงานบุคคล จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ วัน ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการ จึงขอเชิญบุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ข้าราชการและบุคลากร ศธจ.ชลบุรี จำนวน ๒ คน ดังนี้

๑. นางปราณชลี มะโนเรือง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง “การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ๓๘ ค (๒)” ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

๒. นางสาวรัตนอาภา อัดโตหิ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง “การใช้ MS WORD สร้างผลงานทางวิชาการ ๓๘ ค (๒)” ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมภิญโญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

รายละเอียดกิจกรรม ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้ข้าราชการทั้ง ๒ ราย ดังกล่าวทราบ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวต่อไปด้วย

(นายศุภมิตร ศิริกันทะมากุล)

ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี



กำหนดการ

กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี
โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ระหว่างวันที่ 25 – 28 กันยายน 2567 ณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี

วันที่ 25 กันยายน 2567

- | | |
|---------------|--|
| เวลา 08.30 น. | - ประชุมสื่อสารสร้างความเข้าใจการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาองค์กร |
| เวลา 12.00 น. | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา 13.00 น. | - ประชุมสื่อสารสร้างความเข้าใจการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาองค์กร (ต่อ) |
| เวลา 21.00 น. | - เดินทางออกจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี |

วันที่ 26 กันยายน 2567

- | | |
|---------------|--|
| เวลา 05.00 น. | - เดินทางถึง จ.ประจวบคีรีขันธ์/รับประทานอาหารเช้า/
ปฏิบัติการกิจส่วนตัว |
| เวลา 08.30 น. | - อบรมปฏิบัติการถอดบทเรียนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร
เพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาองค์กรฯ (โดยคณะวิทยากร) |
| เวลา 12.00 น. | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา 13.00 น. | - อบรมปฏิบัติการถอดบทเรียนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร
เพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาองค์กรฯ (ต่อ) |
| เวลา 18.00 น. | - รับประทานอาหารเย็น |
| เวลา 19.00 น. | - กิจกรรมสัมพันธ์สร้างความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี |

วันที่ 27 กันยายน 2567

- | | |
|---------------|---|
| เวลา 08.30 น. | - ศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| เวลา 12.00 น. | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา 14.30 น. | - ศึกษาดูงาน ณ อุทยานราชภักดิ์ จังหวัดเพชรบุรี |
| เวลา 16.30 น. | - เดินทางเข้าพัก ณ โรงแรมในจังหวัดเพชรบุรี |
| เวลา 18.00 น. | - รับประทานอาหารเย็น |
| เวลา 18.30 น. | - อบรมปฏิบัติการถอดบทเรียนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร
เพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาองค์กรฯ (ต่อ) /สรุปอภิปรายผล |

วันที่ 28 กันยายน 2567

- | | |
|---------------|---|
| เวลา 08.30 น. | - ศึกษาดูงานโครงการชั่งหัวมัน ตามพระราชดำริ |
| เวลา 12.00 น. | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา 13.30 น. | - ออกเดินทางกลับ |
| เวลา 18.30 น. | - รับประทานอาหารเย็น |
| เวลา 23.00 น. | - เดินทางกลับถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี |



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ที่ ๑๓ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติโอนจัดสรรงบประมาณให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี เพื่อดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เสริมสร้างทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถนำทักษะและสมรรถนะไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

คณะกรรมการอำนวยการ

๑. นายศุภมิตร ศิริกัณฐะมากุล	ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	ประธานกรรมการ
๒. นายพีระ สุนทรรัตน์	รองศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	รองประธานกรรมการ
๓. นางสาวนภณี นวลไย	รองศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	รองประธานกรรมการ
๔. นางลลิตา ธรรมบุตร	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	กรรมการ
๕. นางปาลิกา นิธิประเสริฐกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	กรรมการ
๖. นางสาวลักขิกา ฉิมพลี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา	กรรมการ
๗. นางละออง ภูเฉลิมศักดิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	กรรมการ
๘. นางสาวอาจ ชาญพนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน	กรรมการ
๙. นางสาววัชรีย์ รื่นภาคตะยะ	นักวิชาการศึกษานำนาฏการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	กรรมการ
๑๐. นางลำดวน แสงมณี	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะแนวทาง และอำนวยความสะดวกในการดำเนินโครงการฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการฯ

๒. วางแผน ออกแบบกิจกรรม รูปแบบ วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

/๓. ติดตามผล...

๓. ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกำหนดระยะเวลา

๔. ประสานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการดำเนินงาน

๑. นางลำดวน แสงมณี	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	ประธานกรรมการ
๒. นายเกียรติศักดิ์ มัดโน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๓. นางสาวสุปรียา ศรีเดชะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. นางสาวณรรฆมน บริคุต	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๕. นางสาวมินธิชา เดชเกตุ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางสาวณัฐนันท์ จิตต์บรรจง	พนักงานจ้างปฏิบัติงานกฎหมาย	กรรมการ
๗. นางสาวประนอม โพธิ์นิ่มแดง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรม รูปแบบ วิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนา ให้สอดคล้องตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๒. ประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการ ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ บันทึกภาพ และจัดทำจดหมายข่าว

๓. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการฯ ตามกำหนดระยะเวลา

๔. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี

๑. นางละออง ภูเฉลิมศักดิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวรัชณีกร คุ่มทรัพย์	พนักงานจ้างปฏิบัติงานจัดการงานทั่วไป	กรรมการ
๓. นางสาวลลิตา ผึ้งสอาด	พนักงานจ้างปฏิบัติงานธุรการ	กรรมการ

มีหน้าที่ ดังนี้

ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ รวบรวมเอกสารหลักฐานทางการเงิน เพื่อประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณให้ครบถ้วนและถูกต้องตามระเบียบทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสุกมิตร์ ศิริกันทะมากุล)
ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

๒. ชื่อโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ห้วงเวลารายงาน

- ☐ ไตรมาสที่ ๑ : เดือน ต.ค. ๖๕ - ธ.ค. ๖๕ ☐ ไตรมาสที่ ๒ : เดือน ม.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๖
☒ ไตรมาสที่ ๓ : เดือน เม.ย. ๖๖ - มิ.ย. ๖๖ ☐ ไตรมาสที่ ๔ : เดือน ก.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๖
สถานะโครงการ ☒ ยังไม่สิ้นสุดโครงการ ☐ สิ้นสุดโครงการแล้ว

๔. ความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ

(โปรดวิเคราะห์ความเชื่อมโยง โดยระบุข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีความสอดคล้องกับโครงการ)

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ)

๔.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)

๔.๓ แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ)

๔.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน)

๔.๕ แผนความมั่นคง -

๔.๖ นโยบายรัฐบาล

๔.๖.๑ นโยบายหลัก (นโยบายหลักที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ)

๔.๖.๒ นโยบายเร่งด่วน -

๔.๗ ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกระทรวงศึกษาธิการ

(ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

(ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล)

๔.๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

- ☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
☐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
☒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๔.๘.๑ ☐ แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๑ นโยบายและแผนด้านการศึกษา | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๕ ผู้รับบริการการศึกษาตามอัธยาศัย |
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ได้รับการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๖ มาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๓ ผู้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๗ นักเรียนโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการอุดหนุน |
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๔ ผู้รับบริการการศึกษานอกระบบ | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๘ ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชน |

๔.๘.๒ ☐ แผนงานยุทธศาสตร์

- ☐ แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- ☐ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- ☐ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ☐ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้
- ☒ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ☐ แผนงานยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

๔.๘.๓ แผนงานบูรณาการ

- ☐ แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ☐ แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด
- ☐ แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕. ความสอดคล้องกับนโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ถ้ามี)

(โปรดระบุนโยบายข้อ.....)

๖. ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน

(โปรดระบุ.....)

๗. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ การพัฒนาประเทศในยุครัฐบาลดิจิทัล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว ซึ่งการที่บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนางานองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีภารกิจหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องและจำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ ให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและบูรณาการจัดการศึกษาในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. วัตถุประสงค์

๘.๑ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนา และเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๘.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด สามารถนำทักษะและสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

๙. ตัวชี้วัดของโครงการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ ๑. ร้อยละของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๘๕
เชิงคุณภาพ ๑. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ	ร้อยละ ๙๐
๒. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น	ร้อยละ ๘๕

๑๐. กลุ่มเป้าหมายโครงการ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๐ คน

๑๑. ระยะเวลาดำเนินการ เดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗

๑๒. สถานที่ดำเนินการ ภายในจังหวัดชลบุรี

๑๓. กิจกรรมที่วางแผนดำเนินการ

จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยการบรรยายให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

๑๔. ผลการดำเนินงานของกิจกรรม (จากข้อ ๑๓)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาการพัฒนา ประกอบด้วยจำนวน 3 รายวิชา ได้แก่ 1. เรื่อง การพัฒนาผลงานทางวิชาการ 38 ค (2) 2. เรื่อง การใช้ MS WORD ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ คณะวิทยากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล และ 3. เรื่อง ระบบสำนักงานดิจิทัล “MOE DO” คณะวิทยากรจากกลุ่มอำนวยการ

ผลการดำเนินงาน พบว่า มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 26 คน ผลการประเมินความพึงพอใจโดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

๑๕. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (จากข้อ ๙)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	
	ร้อยละ	จำนวน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
กิจกรรมพัฒนาบุคลากร				
เชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๘๕	๓๐	๒๖	๘๖.๖๗
เชิงคุณภาพ ๑. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความ พึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ ๒. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น	ร้อยละ ๙๐ ร้อยละ ๘๕	๓๐ ๓๐	- -	๙๓.๐๐ ๙๐.๐๐

หมายเหตุ : กรณีค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ให้ระบุจำนวนเป้าหมายทั้งหมดของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

๑๖. ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ/กิจกรรม (ที่สื่อถึงการดำเนินการสู่ความสำเร็จ จำนวน ๕ ภาพ ขนาด file เท่ากับหรือมากกว่า ๒ MB)



๑๗. งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับ ทั้งหมด	ผลการใช้จ่าย งบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๒๕,๔๐๐	-	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	-

แหล่งงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑๘. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

๑๘.๑ ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน

- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายกิจกรรม/โครงการ

๑๘.๒ แนวทางแก้ไข

- ประชาสัมพันธ์กำหนดการอบรมให้บุคลากรทราบเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้สามารถบริหารเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้มากขึ้น

๑๙. ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ และแนวทางแก้ไข

๑๙.๑ ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ

๑๙.๒ แนวทางแก้ไข

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณรองรับการจัดกิจกรรม/โครงการให้กับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ให้เพียงพอและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๒๐. แผนที่จะดำเนินการต่อไป

- ไม่มี -

๒๑. ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี สามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถนำแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดวัฒนธรรมสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อการให้บริการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒๒. ผู้รายงาน นางสาวประนอม โพธิ์นิ่มแดง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐๓๘-๒๗๙๗๗๖ โทรสาร ๐๓๘ -๒๗๙๖๒๑ E-mail : pranopho๓๑@gmail.com

๒๓. วันที่รายงาน ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)
ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – เดือนกันยายน ๒๕๖๗

แบบฟอร์ม
สำหรับ สป.(เดิม)
และ สช. ก.ค.ศ.

๑. ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

๒. ชื่อโครงการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. หัวขั้วรายการงาน

☐ ไตรมาสที่ ๑ : เดือน ต.ค. ๖๕ - ธ.ค. ๖๕ ☐ ไตรมาสที่ ๒ : เดือน ม.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๖
☐ ไตรมาสที่ ๓ : เดือน เม.ย. ๖๖ - มิ.ย. ๖๖ ☒ ไตรมาสที่ ๔ : เดือน ก.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๖
สถานะโครงการ ☐ ยังไม่สิ้นสุดโครงการ ☒ สิ้นสุดโครงการแล้ว

๔. ความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ

(โปรดวิเคราะห์ความเชื่อมโยง โดยระบุข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่มีความสอดคล้องกับโครงการ)

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ)

๔.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)

๔.๓ แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ)

๔.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน)

๔.๕ แผนความมั่นคง -

๔.๖ นโยบายรัฐบาล

๔.๖.๑ นโยบายหลัก (นโยบายหลักที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ)

๔.๖.๒ นโยบายเร่งด่วน -

๔.๗ ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗

(ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล)

๔.๗.๑ ☐ แผนงานพื้นฐาน

๔.๗.๒ ☒ แผนงานยุทธศาสตร์

๔.๗.๓ แผนงานบูรณาการ

แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๕. ความสอดคล้องกับนโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ถ้ามี)

(โปรดระบุนโยบายข้อ.....)

๖. ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน (งบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)

(โปรดระบุ.....)

๗. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ การพัฒนาประเทศในยุครัฐบาลดิจิทัล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รั้งหน้าที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและคล่องตัว ซึ่งการที่บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาระบบราชการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี มีภารกิจหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสม สอดคล้องและจำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ ให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและบูรณาการจัดการศึกษาในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. วัตถุประสงค์

๘.๑ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๘.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด สามารถนำความรู้ ทักษะและสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

๘.๓ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

๘.๔ เพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร

๙. ตัวชี้วัดของโครงการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	
๑. ร้อยละของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๕
๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐
เชิงคุณภาพ	
๑. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ	ร้อยละ ๙๐
๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๕

๑๐. กลุ่มเป้าหมายโครงการ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน ๔๔ คน

๑๑. ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ กันยายน ๒๕๖๗

๑๒. สถานที่ดำเนินการ พื้นที่ภายในและภายนอกจังหวัดชลบุรี

๑๓. กิจกรรมที่วางแผนดำเนินการ

กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑๔. ผลการดำเนินงานของกิจกรรม (จากข้อ ๑๓)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาที่มีสภาพบริบทการปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดเพชรบุรี ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ กันยายน ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงาน พบว่า มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 44 คน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๒ และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๙

๑๕. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (จากข้อ ๙)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	
	ร้อยละ	จำนวน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี				
เชิงปริมาณ				
๑. ร้อยละของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรม	๘๕	๔๔	-	๑๐๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	
	ร้อยละ	จำนวน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๔๔	-	๑๐๐
เชิงคุณภาพ ๑. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ	๙๐	๔๔	-	๙๒.๑๒
๒. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม	๘๕	๔๔	-	๘๙.๐๙

หมายเหตุ : กรณีค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ให้ระบุจำนวนเป้าหมายทั้งหมดของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

๑๖. ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ/กิจกรรม (ที่สื่อถึงการดำเนินการสู่ความสำเร็จ จำนวน ๕ ภาพ ขนาด file เท่ากับหรือมากกว่า ๒ MB)



๑๗. งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๔
๓๙,๙๐๐	๓๙,๙๐๐	-	-	-	๓๙,๙๐๐

แหล่งงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑๘. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

๑๘.๑ ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน

- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๑๘.๒ แนวทางแก้ไข

- การส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางาน

๑๙. ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ และแนวทางแก้ไข

๑๙.๑ ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ

- การจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานมีความล่าช้า ทำให้ต้องจัดกิจกรรมในช่วงปลายปีงบประมาณ
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร มีจำนวนจำกัด

๑๙.๒ แนวทางแก้ไข

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณให้รวดเร็ว เพื่อสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเหมาะสม

๒๐. แผนที่จะดำเนินการต่อไป

- ไม่มี -

๒๑. ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี สามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถนำแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อการให้บริการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒๒. ผู้รายงาน นางสาวประนอม โพธิ์นิ่มแดง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐๓๘-๒๗๙๗๗๖ โทรสาร ๐๓๘ -๒๗๙๖๒๑ E-mail : pranopho๓๑@gmail.com

๒๓. วันที่รายงาน ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักงานศึกษาริการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาริการ

<https://cbipeo.moe.go.th/>