

แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คำชี้แจง แบบสำรวจฉบับนี้สร้างขึ้น เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งจะนำผลการสำรวจมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แบบสำรวจจะมี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการในการพัฒนา วิธีการ และช่วงเวลาในการพัฒนา

กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 26-35 ปี 36-45 ปี 46-55 ปี มากกว่า 55 ปี
- 1.4 การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.3 กลุ่มงานที่สังกัด
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> กลุ่มอำนวยการ | <input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มนโยบายและแผน | <input type="checkbox"/> กลุ่มพัฒนาการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน | <input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา | <input type="checkbox"/> หน่วยตรวจสอบภายใน |

ตอนที่ 2 ความต้องการ วิธีการ และช่วงเวลาในการพัฒนา

2.1 ความต้องการในการพัฒนา

- การพัฒนาทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาบุคลิกภาพ
- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ
- การสร้างความรู้ความเข้าใจในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา
- การพัฒนาการซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

2.2 วิธีการพัฒนาและแนวทางสนับสนุนการพัฒนา

- การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT)
- การสอนงาน (Coaching)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning)
- การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
- การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- อื่น ๆ

2.3 ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา

- วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.00 - 16.00 น.
- วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 17.00 - 20.00 น.
- วันเสาร์ - อาทิตย์ เวลา 08.00 - 16.00 น.
- อื่นๆ

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

สรุปข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ที่กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดอันดับให้อยู่ใน 1 ใน 10 ของโลก ภายในช่วงปี 2561 – 2580 (ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 73 จาก 193 ประเทศทั่วโลกในปี 2561 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ จึงมุ่งเน้น พัฒนาการให้บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ โดยเป็นการพัฒนา แบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล และมุ่งดำเนินการพัฒนา ระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส มีหลากหลายช่องทาง สามารถตรวจสอบได้ และไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน โดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น ตลอดจนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงาน ก.พ.ร. ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

- ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้
- บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่มี ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

ในการสำรวจข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้จัดทำแบบสำรวจข้อมูลเพื่อสำรวจข้อมูลจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน แบบสำรวจเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 เป็นความต้องการในการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา โดยแบบสอบถามเป็นปลายปิด (Closed Form) แบบเลือกตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และจากการสำรวจข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นั้น ผลการสำรวจเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศของบุคลากร

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 13 | 34.21 |
| หญิง | 25 | 65.79 |
| รวม | 38 | 100.00 |

จากตารางที่ 1.1 เพศของบุคลากร พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนทั้งหมด 38 คน เป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 เป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79

1.2 ช่วงอายุของบุคลากร

| ช่วงอายุของบุคลากร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 0 | 0.00 |
| 31 - 35 ปี | 2 | 5.26 |
| 36 - 40 ปี | 2 | 5.26 |
| 41 - 45 ปี | 10 | 26.32 |
| 46 - 50 ปี | 12 | 31.58 |
| 51 - 55 ปี | 9 | 23.68 |
| 56 - 60 ปี | 3 | 7.90 |
| รวม | 38 | 100 |

จากตารางที่ 1.2 ช่วงอายุของบุคลากร พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนทั้งหมด 38 คน มากที่สุดคือมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 และน้อยที่สุดคือไม่มีบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.00

1.3 คุณวุฒิการศึกษา

| คุณวุฒิของบุคลากร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 1 | 2.70 |
| ปริญญาตรี | 14 | 37.84 |
| ปริญญาโท | 20 | 54.05 |
| ปริญญาเอก | 2 | 5.41 |
| รวม | 37 | 100.00 |

จากตารางที่ 1.3 คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนทั้งหมด 37 คน มากที่สุดคือมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 รองลงมาคือมีวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 และน้อยที่สุดคือมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

1.4 กลุ่มงานที่สังกัด

| บุคลากรจำแนกรายกลุ่มงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|------------|
| ผู้บริหารหน่วยงาน | 2 | 5.40 |
| กลุ่มอำนวยการ | 6 | 16.22 |
| กลุ่มบริหารงานบุคคล | 6 | 16.22 |
| กลุ่มนโยบายและแผน | 6 | 16.22 |
| กลุ่มพัฒนาการศึกษา | 6 | 16.22 |
| กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน | 2 | 5.40 |
| กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา | 5 | 13.51 |
| กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน | 4 | 10.81 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | 1 | 2.70 |
| รวม | 38 | 100 |

จากตารางที่ 1.4 บุคลากรจำแนกรายกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนทั้งหมด 38 คน กลุ่มที่มีบุคลากรมากที่สุด มีจำนวน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.22 รองลงมาคือกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 และน้อยที่สุดคือหน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากรเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตอนที่ 2 ความต้องการ วิธีการ และช่วงเวลาในการพัฒนา

2.1 ความต้องการพัฒนา

| ความต้องการในการพัฒนา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|------------|
| การพัฒนาทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน | 25 | 65.79 |
| การพัฒนาบุคลิกภาพ | 1 | 2.63 |
| การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | 4 | 10.53 |
| การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา | 8 | 21.05 |
| การซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์เบื้องต้น | 0 | 0.00 |
| รวม | 38 | 100 |

จากตารางที่ 2.1 ความต้องการพัฒนา พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนทั้งหมด 38คน จากการสำรวจพบว่ามีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การพัฒนาทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79 รองลงมาคือการสร้างความรู้ความเข้าใจในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และน้อยที่สุดคือการซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ซึ่งไม่มีผู้ประสงค์จะพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 0

2.2 วิธีการพัฒนาและแนวทางสนับสนุนการพัฒนา

| วิธีการพัฒนา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|------------|
| การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT) | 2 | 5.26 |
| การสอนงาน (Coaching) | 1 | 2.63 |
| การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) | 5 | 13.16 |
| การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) | 21 | 55.26 |
| การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) | 9 | 23.69 |
| รวม | 38 | 100 |

จากตารางที่ 2.2 วิธีการพัฒนาและแนวทางสนับสนุนการพัฒนา พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ต้องการวิธีการพัฒนามากที่สุดคือ การประชุม สัมมนา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 รองลงมาคือการดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.69 และน้อยที่สุดคือการสอนงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63

2.3 ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา

| ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.00 – 16.00 น. | 34 | 89.47 |
| วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 17.00 – 20.00 น. | 0 | 0.00 |
| วันเสาร์ - อาทิตย์ เวลา 08.00 – 16.00 น. | 4 | 10.53 |
| รวม | 38 | 100.00 |

จากตารางที่ 2.3 ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา พบว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ มากที่สุดคือ ต้องการพัฒนาในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ในเวลา 08.00 – 16.00 น. รองลงมาคือวันเสาร์ อาทิตย์ เวลา 08.00 ถึง 16.00 น. และน้อยที่สุดคือในวันจันทร์ถึงศุกร์ เวลา 17.00 ถึง 20.00 น. (หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564)

จากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาดังกล่าว สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ดำเนินการการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากร ๔ มิติ คือ การดูแลคนในองค์กรให้มีความพร้อมรอบด้านอย่างสมดุล ซึ่งประกอบด้วย ๔ H ได้แก่ Head Hand Health และ Heart โดย

Head หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งความรู้ในงานที่รับผิดชอบอยู่ รวมไปถึงความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเองในอนาคต เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้

Hand หมายถึง การพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความเก่ง

Health หมายถึง การคำนึงถึงและใส่ใจถึงการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ให้มีความสุขเพื่อให้งานได้อย่างมีความสุข และสร้างผลงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง

Heart หมายถึง หัวใจที่เปี่ยมไปด้วยความรัก คือ รักในหลาย ๆ มิติ ตั้งแต่รักตัวเอง รักเพื่อนร่วมงาน รักในงาน รักองค์กร รักชุมชน รักสังคม รักประเทศ รักโลก

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ ดังนี้

- ๑. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัด
- ๒. การจัดฝึกอบรมเอง
- ๓. การพัฒนาโดยผ่านระบบ e - Learning
- ๔. การพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยการกำกับดูแลให้คำแนะนำจากหัวหน้า

ส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ในหลายรูปแบบ คือ

๑) การสอนงาน (Coaching) เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน อาจเป็นการสอนงานนอกพื้นที่ปฏิบัติงานประจำ โดยหัวหน้างานจะทำหน้าที่สอนงานหรือให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยหัวหน้างานชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข แล้วให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาคือตนเอง อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง

๒) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัวการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการพูดคุยทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๓) การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training : OJT) เน้นการฝึกในการปฏิบัติงานจริง โดยผู้สอนงานเป็นหัวหน้างาน หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่จะต้องติดตามเพื่ออธิบายและชี้แนะ

๔) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เน้นการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิม เนื่องจากเป็นงานที่แตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติ

๕) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) โดยการมอบหมายงานที่มากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากรโดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการ (Management Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนงานและการพัฒนาทีมงาน เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรืออาจเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติแต่งานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก

๖) การมอบหมายงาน (Delegation) เน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน ซึ่งงานที่มอบหมายส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ

๗) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน พร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้เรียนรู้จากงานมากขึ้น

๘) การให้คำปรึกษา (Consulting) เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๙) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) เน้นการเรียนรู้จากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ

๑๐) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เน้นการฝึกฝนปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ศึกษาข้อระเบียบกฎหมายต่าง ๆ การอ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือการค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e - Learning หรือ การสอบถามผู้รู้ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น

๑๑) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักรการสอน และมีความรู้ในเรื่องที่จะสอนโดยมอบหมายให้บุคลากรเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์กร ทำหน้าที่จัดอบรมให้บุคลากรให้หน่วยงานหรือให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ภายนอกองค์กรมาให้ความรู้ต่อบุคลากรภายในองค์กร

๑๒) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นแนวคิด และหลักปฏิบัติ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป

๑๓) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (News release) เป็นกิจกรรมหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านเกี่ยวกับงาน ให้เขียนบทความที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อเผยแพร่หรือจัดหาและพัฒนาเอกสารขึ้น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจให้ทุกคนได้เข้าใจตรงกัน

ว่าที่พันตรี

(ประหยัด แก่นชา)

ศึกษาริการจังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนที่ ๑ วัตถุประสงค์การพัฒนางาน / องค์กร และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

(๑) เพื่อปรับปรุงผลงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน (๒) เพื่อเตรียมความพร้อมในงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม (๓) เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาตนเอง

| วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ/ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา | เป้าหมายการพัฒนา | หลักฐานความสำเร็จ/วิธีการพัฒนา | วันที่คาดว่าจะดำเนินการ/ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา | ทรัพยากรสนับสนุน/เหตุผลหรือความสำคัญ |
|--|--|--|--|---|
| - ความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา | - พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง - สร้างกระบวนการด้วยการนำการคิดแก้ปัญหามาใช้กับเป้าหมายจริงของตัวเองและสามารถนำไปปฏิบัติได้ - มีแนวทางการคิดแก้ปัญหาไปสร้างมาตรฐานการทำงานของตัวเองได้ | -พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากกลยุทธ์ การสอนคิดวิเคราะห์ หัวข้อการคิดแก้ปัญหา | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๑ ธันวาคม | บุคลากรที่สนใจ หัวข้อความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ความสามารถในการตัดสินใจ | - มีกระบวนการตัดสินใจที่ดี และมีประสิทธิผล | -พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง -ประเมินตนเองให้รู้ถึงความสามารถในการตัดสินใจของตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๑ มีนาคม | บุคลากรที่สนใจ หัวข้อความสามารถในการตัดสินใจ (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ภาวะผู้นำ | - เพื่อให้ผู้บริหารมองเห็นแนวความคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และพัฒนาภาวะผู้นำได้ด้วยตัวเอง - เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีคิด และแนวทางการปฏิบัติงาน | -พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๐ เมษายน | ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |

ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาตนเอง

| วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ/ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา | เป้าหมายการพัฒนา | หลักฐานความสำเร็จ/วิธีการพัฒนา | วันที่คาดว่าจะดำเนินการ/ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา | ทรัพยากรสนับสนุน/เหตุผลหรือความสำคัญ |
|--|--|---|--|--|
| - ภาวะผู้นำ | - เพื่อให้มีเทคนิคและแนวทางในการ Coaching ทีมงานให้สามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด - เพื่อสร้างแนวคิดในการทำงานและบริหารงานด้วยทัศนคติเชิงบวกมากยิ่งขึ้น | - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๐ เมษายน | ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - การทำงานร่วมกับผู้อื่น | - เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามแนวทาง P-S-Y-C-H-O | - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๑ พฤษภาคม | บุคลากรที่สนใจ หัวข้อ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | - เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องมีการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ รองรับการเปลี่ยนแปลง | - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๐ มิถุนายน | บุคลากรที่สนใจ หัวข้อ ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ทักษะด้านดิจิทัล | พัฒนาความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล | การฝึกอบรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เดือนสิงหาคม - กันยายน | บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้านต่อต้านการทุจริต | - ทำให้เกิดความตระหนักในค่านิยมด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็น การสนับสนุนในการต่อต้านการทุจริต | การฝึกอบรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เดือนสิงหาคม - กันยายน | บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนา | - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - สามารถเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายการจัดประชุมถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง | - การฝึกอบรมในขณะทำงาน - การสอนงาน - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เดือนสิงหาคม - กันยายน | บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |

| ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาตนเอง | | | | |
|--|--|---|--|--|
| วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ/ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา | เป้าหมายการพัฒนา | หลักฐานความสำเร็จ/วิธีการพัฒนา | วันที่คาดว่าจะดำเนินการ/ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา | ทรัพยากรสนับสนุน/เหตุผลหรือความสำคัญ |
| - ภาวะผู้นำ | - เพื่อให้มีเทคนิคและแนวทางในการ Coaching ทีมงานให้สามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด - เพื่อสร้างแนวคิดในการทำงานและบริหารงานด้วยทัศนคติเชิงบวกมากยิ่งขึ้น | - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๐ เมษายน | ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - การทำงานร่วมกับผู้อื่น | - เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามแนวทาง P-S-Y-C-H-O | - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๑ พฤษภาคม | บุคลากรที่สนใจ หัวข้อ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | - เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องมีการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ รองรับการเปลี่ยนแปลง | - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑ - ๓๐ มิถุนายน | บุคลากรที่สนใจ หัวข้อ ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ทักษะด้านดิจิทัล | พัฒนาความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล | การฝึกอบรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เดือนสิงหาคม - กันยายน | บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้านต่อต้านการทุจริต | - ทำให้เกิดความตระหนักในค่านิยมด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็น การสนับสนุนในการต่อต้านการทุจริต | การฝึกอบรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เดือนสิงหาคม - กันยายน | บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |
| - การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนา | - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - สามารถเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายการจัดประชุมถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง | - การฝึกอบรมในขณะทำงาน - การสอนงาน - พัฒนาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เดือนสิงหาคม - กันยายน | บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคน (/) พัฒนาแล้วดีขึ้น |