

# บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท มีบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๓๔ คน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ดังนั้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตอบสนองนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมาย นโยบายและ ทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน มีหลักการมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุม การเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสมพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงแนวทางการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) จึงได้กำหนดนโยบายและกรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล :

๑. ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้เกิดความผาสุกและผูกพัน กับหน่วยงาน
๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร
๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมภายในองค์กร

## กรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล :

ถูกต้อง : โปร่งใส : มีส่วนร่วม : เป็นธรรม

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาทได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท ขึ้น โดยจัดให้มีการพัฒนาแนวปฏิบัติ วิธีการ เทคนิค การดำเนินการบูรณาการ ข้อมูลร่วมกันผ่านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ โดยใช้จังหวัดเป็นฐาน (Sandbox) และให้ มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลสู่ระบบการจัดเก็บข้อมูล (PMSS) ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนา ระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้นในวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ณ จังหวัด เพชรบูรณ์ โดยมี ดร.สาคร กิ่งจันทร์ ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี และคณะ เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการข้อมูลสู่ระบบการจัดเก็บข้อมูล PMSS

ในการจัดอบรมครั้งนี้ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ระบบงาน PMSS เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการประสานงานของหน่วยงานทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ บริการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ซึ่งมีหัวข้อที่ต้องเรียนรู้ ๗ กลุ่มงาน คือ บริหารงานทั่วไป บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารงานวิชาการ ระบบภายนอก การแจ้งเตือน และผู้ใช้ และในแต่ละกลุ่มงานจะมีหัวข้อย่อยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดชัยนาทใช้ระบบงาน PMSS ครั้งแรกได้เริ่มใช้งานเกี่ยวกับการขออนุญาตใช้ห้องประชุม/การลา/การขอ อนุญาตไปราชการ/การรับ-ส่งหนังสือราชการ เป็นต้น โดยได้รับงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน) ต่อมาในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ สำนักงานศึกษาธิการ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑

จังหวัดชัยนาทได้จัดอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนในสังกัด จำนวน ๑๐ โรงเรียน ๆ ละ ๒ คน เพื่อต่อยอดระบบงาน PMSS ให้ครอบคลุมการใช้งานในพื้นที่โรงเรียนเอกชนในสังกัด

สำหรับผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการและเข้ารับการพัฒนาตนเอง ตามนโยบายและตามความสนใจของแต่ละบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนาจิตอาสา และจิตสำนึกสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการให้บริการแก่ประชาชน เชื่อมโยงการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ และระบบงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

### **ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. การวางแผนอัตรากำลังยังไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในการจัดวางตำแหน่งเป็นอำนาจการบริหารจากส่วนกลาง

๒. ขาดความชัดเจนในด้านสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการแก่ผู้อำนวยการกลุ่มในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร

๓. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเนื่องจากติดราชการ ภารกิจเร่งด่วน จึงไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมในวันดังกล่าว

๔. งบประมาณที่จำกัดของโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร จึงทำให้ไม่สามารถจัดหาผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเป็นวิทยากรในการสร้างองค์ความรู้ และทำให้จำกัดเรื่องของจำนวนวันที่จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

### **ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข**

๑. การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการงานบริหารบุคคล และสามารถวางอัตรากำลังตามความเหมาะสมกับภารกิจของพื้นที่

๒. การเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรควรเป็นหลักสูตรที่สามารถให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างเต็มที่ และเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

๓. การกำหนดช่วงเวลาดำเนินการตามโครงการที่เหมาะสมและปรับระยะเวลาตามสถานการณ์

๔. ส่วนกลางควรส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการแก่ผู้อำนวยการกลุ่ม ให้ได้รับความรู้ที่สามารถต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

๕. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบราชการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีระบบข้อมูลที่ต้องเป็นปัจจุบัน สามารถจัดเก็บระเบียบ แนวปฏิบัติ กฎหมาย คู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ แยกเป็นหมวดหมู่ เพื่อค้นหาได้สะดวก รวดเร็ว และปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดประชุมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง