



2568

ผลการดำเนินงาน

ตาม

**แผนพัฒนาบุคลากร
กรมส่งเสริมการเรียนรู้**

ประจำปี 2568

**กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมการเรียนรู้**



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ความเป็นมา

ตามที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ไว้ และในการดำเนินการไพบรณัฐซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องดำเนินการที่กำหนด โดยเน้นประเด็นการพัฒนาที่จะต้องขับเคลื่อนไพบรณัฐตามเป้าประสงค์ให้ได้ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นภารกิจที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้จะต้องสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหาร จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงานด้วยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรให้ก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยผลที่ได้รับจากการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา และการที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหาว่าเกิดจากอะไร เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมโดยการฝึกอบรม การจัดทำผลงานทางวิชาการ ฯลฯ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยนำกรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อรองรับภารกิจให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ ให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินกิจกรรม และโครงการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปี ๒๕๖๘ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมาจากนโยบายและจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รองรับภารกิจในระยะ ๔ ปีข้างหน้า ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ ให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่อง

๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ และการไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

๔. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

๖. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่องานและส่วนรวม

๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๗.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๗.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๗.๓ ด้านการบริหาร
- ๗.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๗.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- ๑.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - ๑.๑.๑ กลุ่มผู้บริหาร (ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ)
 - ๑.๑.๒ กลุ่มปฏิบัติ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป)
- ๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ๑.๒.๑ ผอ./รอง ผอ.สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร
 - ๑.๒.๒ ผอ./รอง ผอ.สถานศึกษา (สพร./สทก.)
 - ๑.๒.๓ ผอ./รอง ผอ.สถานศึกษา (ศูนย์ สกร.ระดับอำเภอ/เขต)
 - ๑.๒.๔ ศึกษานิเทศก์
 - ๑.๒.๕ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค (๒)
 - ๑) ครู/ครูผู้ช่วย
 - ๒) บุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม

มาตรการในการพัฒนากำลังคน

ในการพัฒนากำลังคนของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเท่าทันบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ในปัจจุบัน โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนากำลังคน คือ “บุคลากรของหน่วยงาน และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน/ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนี้

๑. จัดให้มีการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการขับเคลื่อนภารกิจ และเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานแบบบูรณาการ (เน้นการพัฒนาความ

เป็นมืออาชีพในสายงาน การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะดิจิทัล การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การส่งให้ข้าราชการไปศึกษาต่อต่างประเทศ)

๒. การพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย

๔. ระบบการสอนงาน (Coaching)

๕. การวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้มีภาวะผู้นำโดยการส่งเข้ารับการพัฒนาจากหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก

๖. นำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ประยุกต์ใช้เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะว่างลง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติต่างๆ การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ แบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้สะดวกต่อการค้นหา และนำมาใช้ให้ข้าราชการทุกระดับเข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เป็นต้น

เตรียมการและการวางแผน

๑. นำความต้องการฝึกอบรมจากทุกหน่วยงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยงานแจ้งความประสงค์ซึ่งผ่านการกลั่นกรองจากหน่วยงานต้นสังกัด

๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์บุคลากรในแต่ละบุคคลว่าสมควรที่จะได้รับการพัฒนาด้านใด จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน/ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบงบประมาณประจำปีที่ได้รับประกอบการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา จากนั้นนำข้อมูลมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา

๒. วิธีการพัฒนา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง อาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอก

๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

๔. ส่งเสริมสนับสนุน จัดส่งผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำ

๕. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

๖. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริง

๗. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

๘. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และไอทีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และไอทีในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

๙. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม โดยการสอดแทรกในกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ในพิธีกรงานต่างๆ ในองค์กรและหน่วยงาน การปฐมนิเทศ หรือการฝึกอบรมต่างๆ โดยมีกรสื่อสาร ผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มี ๗ ประเภท ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
๒. การประชุม พังบรยาย อบรม และสัมมนา
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
๖. การมอบหมาย/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๗. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปี ๒๕๖๘ ดังนี้

ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปี 2568 (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

ประเด็นการพัฒนา	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริงตามการรายงานผลฯ (บาท)	จำนวนโครงการ			จำนวนกลุ่มเป้าหมาย		
			ตามแผนฯ	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ/ไม่รายงานผล	ตามแผนฯ (คน)	ได้รับพัฒนาจริง (คน)	ร้อยละ
1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ	3,977,400	2,598,758	14	9	5	2,807	837	29.82
เพิ่มเติมนอกแผน	6,146,750	3,536,527.77	1	1	-	186	186	100
4 เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร	-	-	1	1	-		73	
เพิ่มเติมนอกแผน	106,800	79,620	1	1	-	200	316	158
รวม								

หมายเหตุ

1. งบประมาณตามแผนฯ งบประมาณเพิ่มเติมจากการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน รวมถึงการขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากกรมส่งเสริมการเรียนรู้
2. จำนวนโครงการที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ จำนวน 5 โครงการ
3. ร้อยละของโครงการที่ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 64.29
4. ร้อยละของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 100

รายละเอียดการพัฒนาแยกตามประเด็นการพัฒนา

โครงการพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ผู้สอนยุคใหม่ที่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
โครงการพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ผู้สอนยุคใหม่ที่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21)	3,977,400								
โครงการทบทวนสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้						
โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะที่เพิ่มขีดความสามารถของ	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้						

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
บุคลากร ให้สามารถ รองรับรูปแบบการจัดทำ และบริการโดยใช้ เทคโนโลยีเป็นตัว ขับเคลื่อน เพื่อให้ สามารถตอบสนอง ความต้องการของ ประชาชนได้อย่าง แท้จริงและรองรับการ เปลี่ยนแปลงในยุค ศตวรรษที่ 21									
โครงการพัฒนาหลักสูตร เพื่อรองรับการพัฒนา บุคลากรตามสายงาน			กรกฎาคม 2568	กันยายน 2568	-หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา -หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน				2 หลักสูตร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
					ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/ กรุงเทพมหานคร				
โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ	105,322	สิงหาคม 2568	สิงหาคม 2568	โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานราชการ ตำแหน่งนิติกร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 วันที่ 27 - 29 สิงหาคม 2568 ณ ศว.เอกมัย	พนักงาน ราชการ ข้าราชการพล เรือนสามัญ	78 2	78 คน 2 คน	ร้อยละ 100
โครงการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในยุคศตวรรษที่ 21	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ	ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้							
โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการพลเรือนสามัญ		71,000	มิถุนายน 2568	พฤศจิกายน 2568	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ 27 สถาบันพระปกเกล้า	ข้าราชการพล เรือนสามัญ	1	1 คน	ร้อยละ 100
โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและ		184,320	กันยายน 2568	กันยายน 2568	อบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้งานวิจัยสำหรับผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการ	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	28	28 คน	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้า รับการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
เลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ					เรียนรู้ประจำจังหวัด ณ สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิ รินธร				
โครงการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน		289,320	กรกฎาคม 2568	กรกฎาคม 2568	ยกระดับการเรียนรู้ยุคใหม่ด้วยสื่อดิจิทัล กับ Generative AI สำหรับครู วันที่ 7 - 9 กรกฎาคม 2568 ณ โรงแรมน่าน ตรัง ใจ	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	150	150 คน	ร้อยละ 100
		187,200	สิงหาคม 2568	สิงหาคม 2568	การพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ในการ จัดกระบวนการเรียนรู้ แบบ Active learning สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา วันที่ 26 - 28 สิงหาคม 2568 ณ ห้องประชุมฮาลา - บาหลี สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดยะลา	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	114	114 คน	ร้อยละ 100
		315,600	กรกฎาคม 2568	กรกฎาคม 2568	โครงการสร้างสื่อการสอนด้วยโปรแกรม Canva สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา วันที่ 14 - 16	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	109	109 คน	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
					กรกฎาคม 2568 ณ โรงแรมเซาท์เทิร์น วิว อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี				
		83,110	กรกฎาคม 2568	กรกฎาคม 2568	โครงการพัฒนาทักษะครูด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล “การใช้ AI เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้” วันที่ 16- 18 กรกฎาคม 2568 ณ ห้อง ประชุมทีพียอนด์รี ชั้น 2 สำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	93	93 คน	ร้อยละ 100
		145,890	กรกฎาคม 2568	สิงหาคม 2568	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สายงานการ สอน “หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ ออกแบบการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน” ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 วันที่ 30 กรกฎาคม – 1 สิงหาคม 2568 ณ ห้อง ประชุมโรงแรมฝ้ายขีด จังหวัด อำนาจเจริญ จำนวน 145,890 บาท เป้าหมาย 65 คน	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	65	65 คน	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง		
		143,280	กันยายน 2568	กันยายน 2568	หลักสูตร “การบูรณาการ AI และนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่” ให้กับข้าราชการครูและบุคลากร จังหวัดสุรินทร์ ระหว่างวันที่ 1-4 กันยายน 2568	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	80	80 คน	ร้อยละ 100
โครงการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งตามสายงาน	6,146,750 (ได้รับการ จัดสรร เพิ่มเติม)	3,536,527.77	23 กรกฎาคม 2568	15 สิงหาคม 2568	-หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ณ โรงแรมอิงธาร รีสอร์ท จังหวัดนครนายก	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	186	186 คน	ร้อยละ 100
		398,396	25 กันยายน 2568	8 ตุลาคม 2568	-หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/ กรุงเทพมหานคร ณ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	35	35 คน	ร้อยละ 100
โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้		5,000	พฤศจิกายน 2567	มกราคม 2568	1. จัดประชุมคณะทำงานแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 โดยมีผู้เข้าประชุม จำนวน 11 คน	ข้าราชการพล เรือนสามัญ	37	37 คน	ระดับ 5

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
					2. จัดประชุมคณะอนุทำงานจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการ เรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570 เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2568 โดย มีผู้เข้าประชุม จำนวน 13 คน 3.. จัดประชุมคณะทำงานแผนพัฒนา บุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2568 โดย มีผู้เข้าประชุม จำนวน 13 คน				
โครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับครูผู้ช่วย	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ไม่มีนโยบายในการจัดอบรมเนื่องจากเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด						
โครงการอบรมพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี		12,000	มกราคม 2568	มกราคม 2568	อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ให้กับข้าราชการ ใหม่ จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 14 - 23 มกราคม 2568 ณ สถาบันพัฒนา ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการ	ข้าราชการพล เรือนสามัญ	1	1 คน	ร้อยละ 100

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
					ศึกษา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (โดยโอนจัดสรรงบประมาณจำนวน บาท)				
โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา		-	ธันวาคม 2567	ธันวาคม 2567	การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ 17 ระหว่างวันที่ 11 - 20 ธันวาคม 2567	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	9	9 คน	ร้อยละ 100
		360,000	มีนาคม 2568	มีนาคม 2568	พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 15 ให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้บริหารระดับต้น ระหว่างวันที่ 7 มีนาคม - 14 มีนาคม 2568 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	12	12 คน	ร้อยละ 100
โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในยุคศตวรรษที่ 21	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้						
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่ม	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้						

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
ประสิทธิภาพการทำงาน”									
โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบห้องเรียนออนไลน์		7,000	มิถุนายน 2568	มิถุนายน 2568	อบรมเชิงปฏิบัติการ FUTURE – READY WITH AI INNOVATION การประยุกต์ใช้เครื่องมือ AI และนวัตกรรมดิจิทัลยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ วันที่ 29 มิถุนายน 2568 แบบออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Meeting	ข้าราชการพล เรือนสามัญ	20	20 คน	ร้อยละ 100
โครงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้บน Social Media	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้						
โครงการพัฒนาการจัดการความรู้กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		ยังไม่มีดำเนินการในปีงบประมาณนี้						
โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		มีการดำเนินการแล้วภายใต้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้งบประมาณ 4.7 ล้านบาท						

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	หมายเหตุ
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		
โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรร งบประมาณ		มีการดำเนินการแล้วภายใต้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้งบประมาณ 4.7 ล้านบาท						

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร

โครงการที่เกี่ยวข้อง (โครงการตรวจสอบสุขภาพ/โครงการให้ความรู้ทางการเงิน ฯลฯ)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง/ ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ บริการ ฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงินของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	618,900	79,620	มิถุนายน 2568	มิถุนายน 2568	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเงินของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วันที่ 12 มิถุนายน 2568 หอประชุมคุรุสภา	ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา	316	316 คน
โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2568	-	-	พฤษภาคม 2568	พฤษภาคม 2568	โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี 2568 วันที่ 21 พฤษภาคม 2568 ณ กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ข้าราชการพล เรือนสามัญ	73	73 คน

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

๑. งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ
๒. การพัฒนายังขาดการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD)
๓. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาผู้บริหารยังไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด
๔. ระบบการจัดการความรู้ในส่วนราชการยังไม่มีการดำเนินการ

ปัญหาอุปสรรค

๑. นโยบายไม่มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสายงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีไม่เพียงพอ และได้รับลดลง ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง เป็นระบบ และต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้ส่วนราชการจะปรับรูปแบบการเรียนรู้เป็นแบบออนไลน์ แต่การพัฒนาในบางเรื่องเหมาะกับการเรียนรู้แบบฝึกรอบมในชั้นเรียนมากกว่า โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นทักษะและการสร้างเครือข่าย
๓. กิจกรรมการฝึกรอบมพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากไม่มีการวิเคราะห์ความต้องการ ไม่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติราชการ มีความต้องการ หลากหลาย มีสายงานที่ต้องการพัฒนาในเรื่องเฉพาะ
๔. บุคลากรในการดำเนินงานน้อยกว่าภาระงาน ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้ หรือพัฒนาได้ไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะการฝึกรอบมแบบออนไลน์มักมีการมอบหมายงานระหว่างการอบรม
๕. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาด Growth Mindset โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เมื่อบุคลากรนั้นมีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเองแล้วก็ให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
๖. บุคลากรในสายงานทรัพยากรบุคคลขาดความชำนาญและประสบการณ์ ไม่มีการหมุนเวียน มีบุคลากรจำนวนน้อย และไม่ได้รับการพัฒนา ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ
๗. ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนเข้าใหม่ต้องใช้เวลาเรียนรู้
๘. ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการฝึกรอบมแบบออนไลน์ อาทิ หูฟัง กล้อง สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรสำหรับพื้นที่ห่างไกล
๙. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ อัตราค่าตอบแทน วิทยากร โดยเฉพาะสำหรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ การเบิกจ่ายไม่ครอบคลุมการพัฒนา บุคลากรประเภทจ้างเหมา
๑๐. ประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรขาดความชัดเจน ขาดการสนับสนุน และผลักดันในเชิงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง การจัดการความรู้ขาดการบูรณาการภายในหน่วยงาน ขาดกลไกที่เหมาะสมสำหรับการทำให้ฐานข้อมูลการฝึกรอบมเป็นปัจจุบัน รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลบุคคลมีจำกัดทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาของกรมได้ ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากรอบความคิดที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงาน (MINDSET)

ข้อเสนอแนะ

๑. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร จะต้องมีการพัฒนาคน โดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด หรือการปรับทัศนคติของบุคลากรจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงการสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน

๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเพียงพอและเหมาะสม หรือกำหนดสัดส่วน งบประมาณสำหรับการพัฒนาของส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๓. ควรเป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาข้าราชการในเรื่องทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาบุคลากรประเภทบริหารและอำนวยการ จัดการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีความสำคัญโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือกำหนดค่าลงทะเบียนไม่สูงมาก

๔. ควรผลักดันให้ผู้บริหารของทุกส่วนราชการมีบทบาทในการเป็น HR Director อย่างเป็นทางการ และเป็นรูปธรรม และเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแนวนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ๑) ให้ทุนฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ ๒) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓) คู่มือการถาม-ตอบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ๔) มีการสื่อสารกับส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง ๕) เพิ่มช่องทางการสื่อสารใหม่ ๆ ที่ติดต่อได้สะดวก ๕) เมื่อกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการเรื่องใดแล้วควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้แก่ส่วนราชการด้วย เช่น การนำผลการประเมินทักษะดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น



**กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมการเรียนรู้**