



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ได้อย่างครบถ้วน ทั่วถึงและครอบคลุม บุคลากรทุกคนมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา

สารบัญ

บทที่	หน้า
- หลักการและเหตุผล (Principles and Rationale)	๑
- วัตถุประสงค์ (Objectives)	๒
- วิสัยทัศน์ (Vision)	๒
- พันธกิจ (Mission)	๒
- ยุทธศาสตร์ (Strategies)	๒
- ค่านิยมองค์กร (Core Values)	๓
- โครงสร้างอัตรากำลัง (Organizational Structure)	๔
- ข้อมูลอัตรากำลัง (Manpower Information)	๕
- แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (Human Resource Management and Development Plan for Fiscal Year 2026)	๖
- การติดตามประเมินผลและการพัฒนาบุคลากร (Monitoring, Evaluation and Personal Development)	๘
- บทสรุป (Conclusion)	๙

๑. หลักการและเหตุผล (Principles and Rationale)

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การให้แห่งการเรียนรู้ อย่างเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) การพัฒนาและการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๒) และแผนเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจนเพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ แผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ การพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลการยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา จึงได้นำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐” เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ (Objectives)

๑) เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา พัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยาเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยามีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕) เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผล และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณภาพ บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรมีสมรรถนะ
ยึดมั่นความมั่นคงของชาติ ร่วมพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

๔. พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริม สนับสนุนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณภาพ ขับเคลื่อนด้วยหลักธรรมาภิบาล ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพรวมถึงการนำทักษะดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ ร่วมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

๕. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนทุกช่วงวัยสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐาน ความเท่าเทียม และเสมอภาคทางสังคม พร้อมทั้งมีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองที่ดีและร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์ (Strategies)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษา มีเครือข่ายความร่วมมือ และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ สร้างทักษะแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความเสมอภาค ด้านการศึกษาที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

๖. ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“Phayao ONE TEAM”

Phayao = Phayao Provincial Education Office : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา

O = Organization of Quality : องค์กรคุณภาพ

N = Network : เครือข่ายความร่วมมือ

E = Efficiency : ประสิทธิภาพ

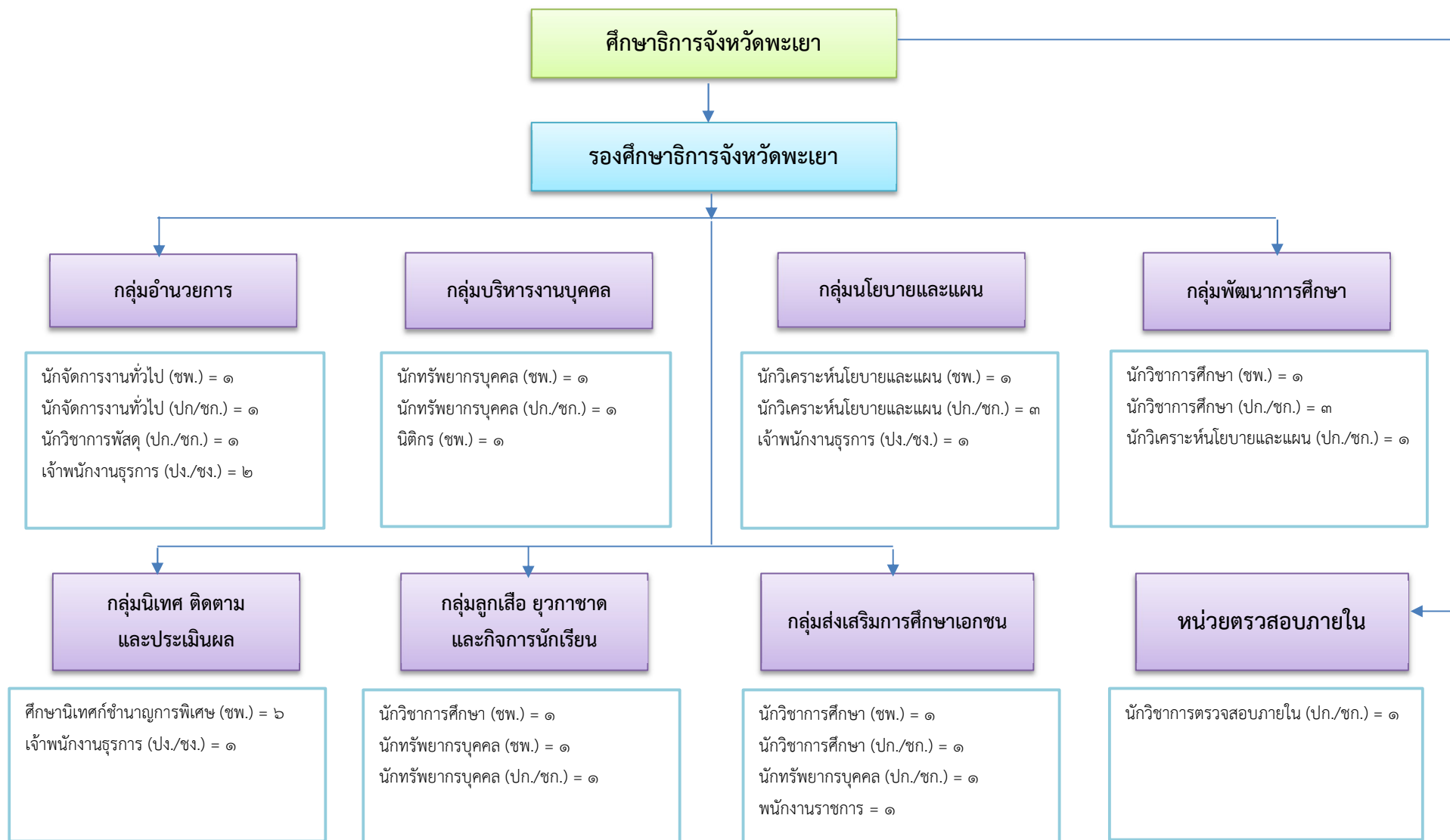
T = Technology and innovation : เทคโนโลยีและนวัตกรรม

E = Educational of Sustainable : การศึกษาที่ยั่งยืน

A = Ability of Person : บุคลากรมีสมรรถนะสูง

M = Management : การบริหารจัดการ

โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา(ที่ปฏิบัติงานจริง)
(Organizational Structure)



ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
(Manpower Information)

จำนวนบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ประเภทตำแหน่ง		ระดับ	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	อำนวยการ	สูง	๑
		ต้น	๑
	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๑๔
		ชำนาญการ	๔
		ปฏิบัติการ	๑๐
	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑
		ปฏิบัติงาน	๓
		อาวุโส	๐
	ข้าราชการทั้งหมด		
พนักงานราชการ			๑
เจ้าหน้าที่ครุสภา			๓
ลูกจ้างเหมาบริการ			๓
รวมบุคลากรทั้งหมด			๔๑

๗. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
(Human Resource Management and Development Plan for Fiscal Year 2026)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๑.๒	บริหารจัดการด้านอัตรากำลังบุคลากร การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายหน่วยงานของบุคลากร	รายงานข้อมูลไปยัง สป. เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้าย หรือลาออกโดยมุ่งเน้น ให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๑.๓	การคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเหมาบริการเป็นพนักงานจ้างปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเหมาบริการเป็นพนักงานจ้างปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อทดแทนอัตรว่างและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๔๓๒,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๑.๔	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรม และมีความโปร่งใส	ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละบุคคล มีการแจ้งหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการหารือร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๑	การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.๒	การอบรมพัฒนาบุคลากร	๑. สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการเรียนรู้ในระบบ online ไม่น้อยกว่า ๖ หลักสูตรต่อปี โดยพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning กพ. อย่างน้อย ๒ หลักสูตร และพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
		๒. จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา เพื่อเสริมสร้างทักษะการใช้ AI	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.๓	การปฐมนิเทศ	การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.๔	การส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา	จัดทำโครงการส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓. สวัสดิการและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน				
๓.๑	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ	๑. กิจกรรมการคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่นรอบ ๖ เดือน - ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ มี.ค. ๖๙) - ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ต.ค. ๖๙) ๒. กิจกรรมการคัดเลือกผู้ที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ๓. จัดทำสื่ออินโฟกราฟิกเผยแพร่ผ่านเพจของสำนักงาน เพื่อแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับรางวัล เลื่อนระดับหรือมีผลงานดีเด่น เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน	๒,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๘. การติดตามประเมินผลและการพัฒนาบุคลากร (Monitoring, Evaluation and Personal Development)

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อศึกษาธิการจังหวัดพะเยาทราบ

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – learning)

บทสรุป (Conclusion)

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยาสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข และเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา และบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยาต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
