



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการภาค ๙
เรื่อง นโยบายในการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตามที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติและนำไปปรับใช้ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และมอบสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.พิจารณาจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาบุคลากรและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้น

สำนักงานศึกษาธิการภาค ๙ จึงประกาศนโยบายในการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค ๙ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิลำเนาที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และคล่องตัว”

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

/ประเด็นยุทธศาสตร์...

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

การกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณรวมถึงการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประโยชน์สูงสุดและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๙ โดยดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในแต่ละปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายโชคชัย พรหมมาก)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่แทนศึกษาธิการภาค ๙



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)



กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานกลางของการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาแผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ

ในการนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดที่กรุณาให้ข้อมูล และร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และบริบทในแต่ละพื้นที่ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึง การกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ธันวาคม 2565

บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) และมีสาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น ด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” และได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

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)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)		
1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.	1. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.
2. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือ ระหว่างกระทรวง	2. จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	2. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล
	3. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือ ระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	3. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์
		4. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป.
		5. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)		
1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) 2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ	1. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิถีความเป็นมืออาชีพ 3. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC3 ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี 4. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (7 กลุ่มความสามารถ)	1. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mind set & Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ 3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)		
1. บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ 2. องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	1. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม 2. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ 86	1. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต 5. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)		
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร 3. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป 3. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต 4. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการนี้ ส่วนราชการได้จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีรายละเอียดโครงการและงบประมาณที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

จำนวน 3 โครงการ เงินงบประมาณ 400,000 บาท ดังนี้

1. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) (สำนักงาน ก.ค.ศ. (มีแผนยุทธศาสตร์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ก.ค.ศ.) จำนวน 400,000 บาท)
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป. / ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)
3. การออกแบบกรอบการพัฒนา วิธีการพัฒนาที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา (กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป. / ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

จำนวน 32 โครงการ เงินงบประมาณ 35,951,950 บาท ดังนี้

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร (สำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนเงิน 7,450,100 บาท)
2. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กศน. ประจำปี 2566 (กศน. จำนวนเงิน 5,742,200 บาท)
3. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สช. (สช. จำนวนเงิน 1,133,550 บาท)

4. โครงการปลูกฝังค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรของ สช.
(สช. จำนวนเงิน 343,800 บาท)
5. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 13
(สคบศ. จำนวนเงิน 7,348,000 บาท)
6. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 12
กิจกรรมหลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และสรุปผลการพัฒนาตามหลักสูตร
(สคบศ. จำนวนเงิน 500,000 บาท)
7. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(สคบศ. จำนวนเงิน 100,000 บาท)
8. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการครูและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ
(สคบศ. จำนวน 2,500,000 บาท)
9. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ ศธ. “หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการ
สื่อสารด้านอาชีพ ในศตวรรษที่ 21”
(สคบศ. จำนวนเงิน 947,600 บาท)
10. โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566
(กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป. จำนวนเงิน 600,000 บาท)
11. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ สมรรถนะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของ สป.
(กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป. จำนวนเงิน 65,000 บาท)
12. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการ
และติดตามประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(สศผ. จำนวนเงิน 334,000 บาท)
13. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยตรวจราชการและบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(สศผ. จำนวนเงิน 36,000 บาท)
14. กิจกรรมการเสริมสร้างพัฒนาทักษะทางกฎหมายของบุคลากรในสังกัด สป. ประจำปี 2566
(สน. จำนวนเงิน 45,000 บาท)
15. กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ สป. ประจำปี 2566
(สน. จำนวนเงิน 280,000 บาท)
16. กิจกรรมการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับฝึกอบรมผู้ที่จะเป็นกรรมการสอบสวน
(สน. จำนวนเงิน 175,000 บาท)
17. โครงการพัฒนาการบริหารการเงินการคลังและการดูแลรักษาความปลอดภัยของ
ทรัพย์สินสำหรับผู้ตรวจสอบภายในและผู้ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
(ตสน. จำนวนเงิน 150,000 บาท)
18. โครงการการจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบ
(ตสน. จำนวน 20,000 บาท)
19. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปี 2566
(กพร. จำนวนเงิน 53,500 บาท)

20. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของ สป.
(ศทก. จำนวนเงิน 456,100 บาท)
21. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาระบบสำนักงานดิจิทัล
(ศทก. จำนวนเงิน 578,000 บาท)
22. โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศทก.
(ศทก. จำนวนเงิน 348,600 บาท)
23. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้วยกระบวนการ Active Learning ผ่านระบบออนไลน์
(ศทก. จำนวนเงิน 109,000 บาท)
24. โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศทก.
(ศทก. จำนวนเงิน 348,600 บาท)
25. โครงการสัมมนาวิชาการ เรื่อง “พลิกโฉมการศึกษาสู่โลกยุคใหม่” ของ สป.
(สนย. จำนวนเงิน 25,000 บาท)
26. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของ สนย.สป.
(สนย. จำนวนเงิน 88,200 บาท)
27. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการลูกเสือฯ
(สกก. จำนวนเงิน 840,000 บาท)
28. โครงการพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ สำนักการลูกเสือฯ ประจำปี 2566
(สกก. จำนวนเงิน 600,000 บาท)
29. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการศึกษาข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาในภูมิภาค สป.
(กสภ. จำนวน 342,500 บาท)
30. โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สร.ศธ.
(สร. จำนวน 700,000 บาท)
31. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค
(ศธภ. ภาคละ 34,000 บาท ยกเว้นภาค 5 ได้รับจัดสรร 34,200 บาท รวม 612,200 บาท)
32. โครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
(ศจ. จังหวัดละ 40,000 บาท รวมจำนวนเงิน 3,080,000 บาท)

ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ สป. ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต และสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

จำนวน 8 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 5,301,200 บาท ดังนี้

1. โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(สำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนเงิน 579,400 บาท)
2. โครงการส่งเสริมและสร้างคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2566
(ศปท. จำนวนเงิน 82,600 บาท)
3. โครงการบริหารการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ศธ. ประจำปี 2566
(ศปท. จำนวนเงิน 39,000 บาท)

4. โครงการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการและบูรณาการเครือข่ายคุณธรรมด้านการทุจริต
ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ. ประจำปี 2566
(ศปท. จำนวนเงิน 34,300 บาท)
5. โครงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ศธ.
(ศปท. จำนวนเงิน 3,854,100 บาท)
6. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ประจำปี 2566
(สนย. จำนวนเงิน 171,800 บาท)
7. โครงการส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ
(ศธ. 1 – 18 จำนวนเงิน 500,000 บาท)
8. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการลูกเสือฯ : กิจกรรม
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน
(สกก. จำนวนเงิน 40,000 บาท)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สป. ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)**

จำนวน 6 โครงการ เงินงบประมาณ 1,363,600 บาท จำแนกดังนี้

1. โครงการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ศทท.สป.
(ศทท. จำนวนเงิน 238,200 บาท)
2. โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านต่างประเทศ
(สศ. จำนวนเงิน 300,000 บาท)
3. โครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(สนย. จำนวนเงิน 437,400 บาท)
4. โครงการเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มตรวจสอบภายใน
(ตสน. จำนวนเงิน 78,000 บาท)
5. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักนิติการ สป. ประจำปี 2566
(สน. จำนวนเงิน 310,000 บาท)
6. โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี 2566
(ศค.จชต. ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ) (350,000 บาท)

โดยสรุป คือ ส่วนราชการได้จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้หน่วยงานในสังกัด จำแนกตามหน่วยงานที่ได้รับการสรรฯ ดังนี้

ที่	หน่วยงาน	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)
1	สำนักงาน ก.ค.ศ.	3	8,429,500
2	สำนักงาน กศน.	1	5,742,200
3	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	2	1,477,350
4	สำนักอำนวยการ*	2	665,000
5	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา*	5	11,395,600
6	สำนักนิติการ	4	810,000
7	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	2	370,000
8	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	4	722,400
9	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	6	2,078,500
10	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	3	1,480,000
11	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	1	300,000
12	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	1	53,500
13	กลุ่มตรวจสอบภายใน ศธ.	3	248,000
14	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	4	4,010,000
15	สำนักงานรัฐมนตรี	1	700,000
16	กองส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารการศึกษาในภูมิภาค	1	342,500
17	สำนักงานศึกษาธิการภาค (18 ภาค)	1	612,200
	(1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร = ภาคละ 34,000 บาท		
	(2) การพัฒนาด้านวินัย = 500,000 บาท	1	500,000
18	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (77 จังหวัด) จังหวัดละ 40,000 บาท	1	3,080,000
19	ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	1	350,000 (ยังไม่ได้รับ งบประมาณ)
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร			43,016,750

หมายเหตุ * หน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) สำนักอำนวยการ
- 2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

ก - ซ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1

ส่วนที่ 2 การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

4

ส่วนที่ 3 แผนงาน/โครงการ วิธีการ กลไก การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

32

3.1 แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

32

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ สนับสนุนการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลให้เปิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน
(Smart HRM/HRD)

33

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อน
การปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป
Next Normal (HR digitization)

36

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต
และสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างคุณค่าความเป็น
ข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

54

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
(HR work life balance)

63

3.2 วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

68

ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

73

ภาคผนวก

75

1. แบบฟอร์มประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมข้าราชการ สป.

76

2. แบบฟอร์มการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมข้าราชการ สป.ศธ.
ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ผู้เข้าอบรม)

78

3. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมข้าราชการ สป.ศธ.
ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรม)

79

4. มาตรฐานคุณภาพและตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

80

5. แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ
การฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

90

6. ตัวอย่าง แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สป.ศธ.

94

7. อักษรย่อหน่วยงาน

97

9. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.
ประจำปีงบประมาณ

101

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี	4
ภาพที่ 2 สรุปเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	7
ภาพที่ 3 (ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. -	11
ภาพที่ 4 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	29
ภาพที่ 5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	30
ภาพที่ 6 วิธีการพัฒนาแบบ 10 : 20 : 70	68

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

31

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนວโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) โดยให้สาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแนวคิด ให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษา ให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้นโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภูมิคุ้มกัน ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ 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 เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

4) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

อนึ่ง กรณีที่หน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ขอให้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1) กรณีดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

5.2) กรณีการพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

5.3) กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนাজัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต รวมถึง มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

ส่วนที่ 2

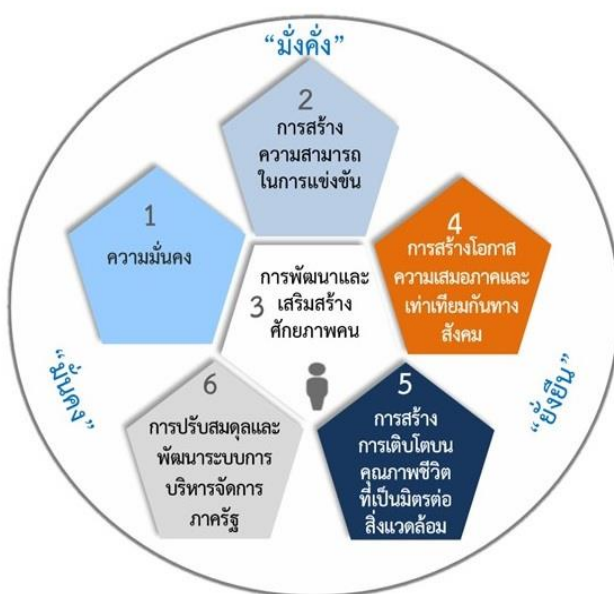
การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 นี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคตินิยมประจำชาติ นอกจากนี้ ในการบริหารราชการแผ่นดินจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (2) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (3) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (4) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ไว้ดังนี้

1) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

3) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

4) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 “แผนการพัฒนากิจการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ 5 “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการ

พัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐ จำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบ และปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มี ทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดใน สิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนให้ มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากร บุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้ เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระดับภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึก สาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลการเลื่อนระดับ ตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการ แทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและ หมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุก ประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณา ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึง สามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภาครัฐ

3) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะ ใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนา ประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืน

หยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเอง มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ 2 Infographic สรุปเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กิจกรรมปฏิรูปที่ 1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

5) ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้ง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐ เพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

5.2 จัดเตรียมและพัฒนา “งานที่มีมูลค่าสูง” (High Value Job) และระบบการบริหารกำลังคนทั้งในส่วนของการวางแผนการเคลื่อนย้าย (Mobility) การจัดเตรียม ทักษะแบบใหม่ (Up-skill/ Re-skill) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและคงรักษาไว้ซึ่งคุณค่าและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรภาครัฐ

5.3 พัฒนาระบบบริหารกำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐให้สามารถนำผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลมารวมไว้ในหน่วยงานเดียว (Pool Resources) และวางระบบการบริหารงานเพื่อให้ทำงานอย่างเป็นทีมเดียวกันกับผู้รับผิดชอบภารกิจ (Business owner) และผู้ดูแลระบบของหน่วยงานของรัฐด้วย

5.4 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐในด้านข้อมูลเพื่อให้มีบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาสร้างคุณค่า ตลอดทั้งห่วงโซ่การพัฒนาตั้งแต่การผลิต บริหารจัดการ สร้างสรรค์ วิเคราะห์ นำเสนอ และใช้ประโยชน์ข้อมูล

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

1) เปลี่ยนระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อการสรรหาคนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญได้ทันการณ์ และปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่งานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

7) พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะปฏิบัติงานในภารกิจที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน สอดคล้องกับการทำงาน รูปแบบใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องมีจ้างงานตลอดชีพ (Non-career Employment) เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรได้ทันการณ์

8) พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึง สร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมู่กับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) เป้าหมายหลักที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (2) เป้าหมายหลักที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

การพัฒนาตามหมวดหมายฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน 4 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 2 ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมวดหมายที่ 13 ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ 20 การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้วย

2.4 มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางไปปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2561 มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 และรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังตั้งใหม่ของส่วนราชการ และให้ คปร. เร่งรัดกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปและร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

2.5 มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว6 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2561 เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเกิดประโยชน์สูงสุดได้

โดยรัฐบาลได้มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่น และกำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใด รวมทั้งได้มอบหมายให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาศักยภาพให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)
- 2) รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)
- 3) รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills) ทักษะด้านดิจิทัลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออก เพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะ จาก 6 สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) และการสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other) ซึ่งมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่

(1) ระยะเริ่มต้น (Early Stage)

(2) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)

(3) ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)

และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่

(1) ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)

(2) ผู้อำนวยการกอง (Management)

(3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)

- (4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
- (5) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
- (6) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

2.6 (ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ... - ของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในปี พ.ศ. 2566 - 2570 ที่เชื่อมโยงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา “เพื่อสร้างกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อยกระดับสมรรถนะ และพัฒนางานตามเส้นทางความก้าวหน้าในราชการ เพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาระบบราชการและพัฒนาประเทศ” ซึ่งสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 (ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.-....

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำ (ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. - และคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 -2570 และกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่ครอบคลุมการพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค และมีเป้าหมายที่จะพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีทัศนคติทักษะ สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนราชการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ปฏิบัติงานใน

หน้าที่ด้วยความยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว ซึ่งจะเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะสำคัญ 3 กลุ่มทักษะ ดังนี้

1. ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ทักษะ ได้แก่ (1) ทักษะดิจิทัล (2) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (3) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และ (4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์

2. ทักษะด้านภาวะผู้นำ 6 ทักษะ ประกอบด้วย (1) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (4) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (5) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (6) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

3. ทักษะตามสายงาน ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

- กำหนดการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐ

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา ที่ 2 : การพัฒนากรอบทักษะ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปภาครัฐ

- พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐสู่การปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21

- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุทิศตนในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม (เช่น กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม และกรอบความคิดในการทำงานในยุคดิจิทัล) ภายใต้มาตรฐานจริยธรรมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง

- ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม

- ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุจนถึงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งการนำทักษะเชิงยุทธศาสตร์และทักษะด้านภาวะผู้นำมาใช้ หน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้

2.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. มาตรา 72 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

2. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร 1013/ว 27 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2553 กำหนดให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการภายใต้หลักการรวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

1) หลักการ

1.1) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

1.2) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.3) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาน้อย 10 วัน ต่อคนต่อปี

1.4) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของงบบุคลากร

2) หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

2.1.1) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

2.1.2) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

2.1.3) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.1.4) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.2) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

2.3) ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในแต่ละกลุ่ม และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย

2.4) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนา ข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสม กับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

2.6) นอกจากนี้ ส่วนราชการได้ให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือ หน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่มีความจำเป็น หรือเป็นหลักสูตรที่เป็นการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด หรือหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและหน้าที่ ที่รับผิดชอบ หรือหลักสูตรที่จะต้องนำมาพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน เช่น

2.6.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)

2.6.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)

2.6.3) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)

2.6.4) หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.)

2.6.5) หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)

2.6.6) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

2.6.7) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐ เอกชน และการเมือง (วปม.)

2.6.8) หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

2.6.9) หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร (พสบ.บก.ทท.) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

2.6.10) หลักสูตรการบริหารการรักษาสภาพสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน

(ปรอ.) วิทยาลัยการตำรวจ

2.6.11) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)

สำนักงาน ป.ป.ช.

2.6.12) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

2.6.13) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

2.6.14) หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมมาภิบาลผู้บริหารระดับกลาง สถาบันพระปกเกล้า

2.6.15) หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

2.6.16) หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงานงบประมาณ

2.6.17) หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

- 2.6.18) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- 2.6.19) หลักสูตรการนำเสนอและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course : OCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- 2.6.20) หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral Communicational Course : AOCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- 2.6.21) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)
- 2.6.22) หลักสูตรระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential : HiPPS)
- 2.6.23) หลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ สำนักงาน ก.พ.
- 2.6.24) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ
- 2.6.25) หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ (เกษียณอายุราชการ) ของสำนักงาน ก.พ.
- 2.6.26) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ก.พ.
- 2.6.27) หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้ดำเนินการ

2.8 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

วิสัยทัศน์ : บุคลากรจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เหมาะสมตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ค่านิยม TEAMWINS

- | | |
|---|---|
| T | = Teamwork การทำงานเป็นทีม |
| E | = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน |
| A | = Accountability ความรับผิดชอบ |
| M | = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ |
| W | = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ |
| I | = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ |
| N | = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน |
| S | = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ |

เป้าประสงค์รวม

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ
2. ผู้เรียนมีการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
4. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	1. ผู้เรียนมีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท	1.1 ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริม สร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 1.2 ยกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพ ด้วยศาสตร์พระราชา และตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว) 1.3 พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 1.4 พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา
2. พัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	2. ผู้เรียนมีสมรรถนะและองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ	2.1 พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ภูมิภาคและประเทศ
3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	3. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่	3.1 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ ควบคู่กับการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	4. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	3.2 สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3.3 บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองและความปลอดภัยของผู้เรียน <u>3.4 พัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</u> 3.5 ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา
4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา	5. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเสมอภาคด้วยรูปแบบที่หลากหลาย	4.1 เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่มีคุณภาพได้อย่างหลากหลายครอบคลุมทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย 4.2 ส่งเสริม พัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการเข้าถึง และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	6. หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	5.1 ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	7. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส	6.1 ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน 6.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงกันในทุกกระดับ 6.3 สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงทุกระดับ ทุกพื้นที่ 6.4 เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง 6.5 ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น เชื่อมโยง และเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ 6.6 พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต <u>6.7 พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน</u>

2.9 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นางสาวตรีนุช เทียนทอง) ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2564 โดยมีหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

๑. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

๑.๑ เร่งสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากร้ายคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่นๆ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่างๆ อย่างเข้มข้น รวมทั้งดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ และแสวงหาสถานศึกษาที่ดำเนินการได้ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อปรับปรุง พัฒนาและขยายผลต่อไป

๑.๒ เร่งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้องคุ้มครองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๑.๔ เร่งพัฒนาบทบาทและภารกิจของหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีอยู่ในทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินการอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๒. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ ให้กับผู้เรียน

๒.๒ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบประสบการณ์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ

๒.๓ พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ

๒.๔ พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

๒.๕ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น และการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

๒.๖ จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย และแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูง รวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน

๒.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน สหกรณ์ ฯลฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ โครงการ และกิจกรรม

ต่าง ๆ และการเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเชิงพาณิชย์เพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูงขึ้น

๒.๘ ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้ ให้มีรูปลักษณ์ที่ทันสมัย สวยงาม ร่มรื่น จูงใจ ให้เข้าไปใช้บริการ โดยมีมุมมองด้านความรู้ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย มุมจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ของผู้เรียน หรือกลุ่มผู้เรียน และการร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือจัดเป็นฐานการเรียนรู้ด้านต่างๆ ที่ผู้เรียนและประชาชนสามารถมาลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม และได้รับเอกสารรับรองการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้ รวมทั้งมีบริเวณพักผ่อน ที่มีบริการลักษณะบ้านสวนกาแฟเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

๒.๑๐ พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

๓. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อป้องกันเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ ๓ ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อรับการพัฒนารอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการร่วมงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งกลุ่ม NEETs ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพ อย่างเท่าเทียม

๓.๔ พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home-based Learning)

๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๔.๑ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

๔.๒ ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

๔.๓ พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาแบบทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตรมาตรฐานสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency)

๔.๕ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

๔.๖ เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

๔.๗ ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิตและพัฒนาากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการมีงานทำ โดยบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น

๔.๘ พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพ เพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะและได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และมวลประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้

๕. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

๕.๓ พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

๕.๕ เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

๖. การพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

๖.๑ ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

๖.๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง

๖.๓ ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

๖.๔ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

เร่งรัดการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติแล้ว

2.10 สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2564 – 2565)

1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ คือ กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย เปิดกว้าง มีนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ศตวรรษที่ 21

2) พันธกิจ ได้แก่

2.1) พัฒนาระบบบริหารเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0

2.2) สร้างนวัตกรรมการให้บริการด้านการศึกษาที่อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกผ่านระบบดิจิทัล

2.3) พัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริต

2.4) นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ การบริหารและการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

2.5) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ

3) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพในการให้บริการประชาชนของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กรให้เป็นระบบราชการ 4.0

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ ได้กำหนดโครงการเพื่อตอบสนองแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 20 และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2564 – 2565)

2.11 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กำหนดเป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของ สป. (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570) ดังนี้

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงาน ในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มี ประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และ คล่องตัว”

วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

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)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)			
1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือระหว่างกระทรวง	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป. 2. จำนวนกระบวนการงานที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ.หรือ ระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)	1. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป. 2. ปรับปรุงกระบวนการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล 3. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัวปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ 4. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป. 5. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	1) โครงการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 7 โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ 1 : จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (แผนระยะยาว) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ 2 : จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงานปลัดกระทรวง (แผนประจำปี) ตามหน้าที่และอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ 3 : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากรตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ 4 : จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ตามแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) รองรับหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป โครงการย่อยที่ 5 : จัดทำแผนการสนับสนุนให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ โดยร่วมกันเป็นเครือข่าย โครงการย่อยที่ 6 : จัดทำแผนการพัฒนาผู้นำเป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมเพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ โครงการย่อยที่ 7 : จัดทำแผนกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย จำนวน 5 โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ 1 : พัฒนาวิธีการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Description) ของแต่ละสายงาน แต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ โครงการย่อยที่ 2 : พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างของบุคลากรรายบุคคล

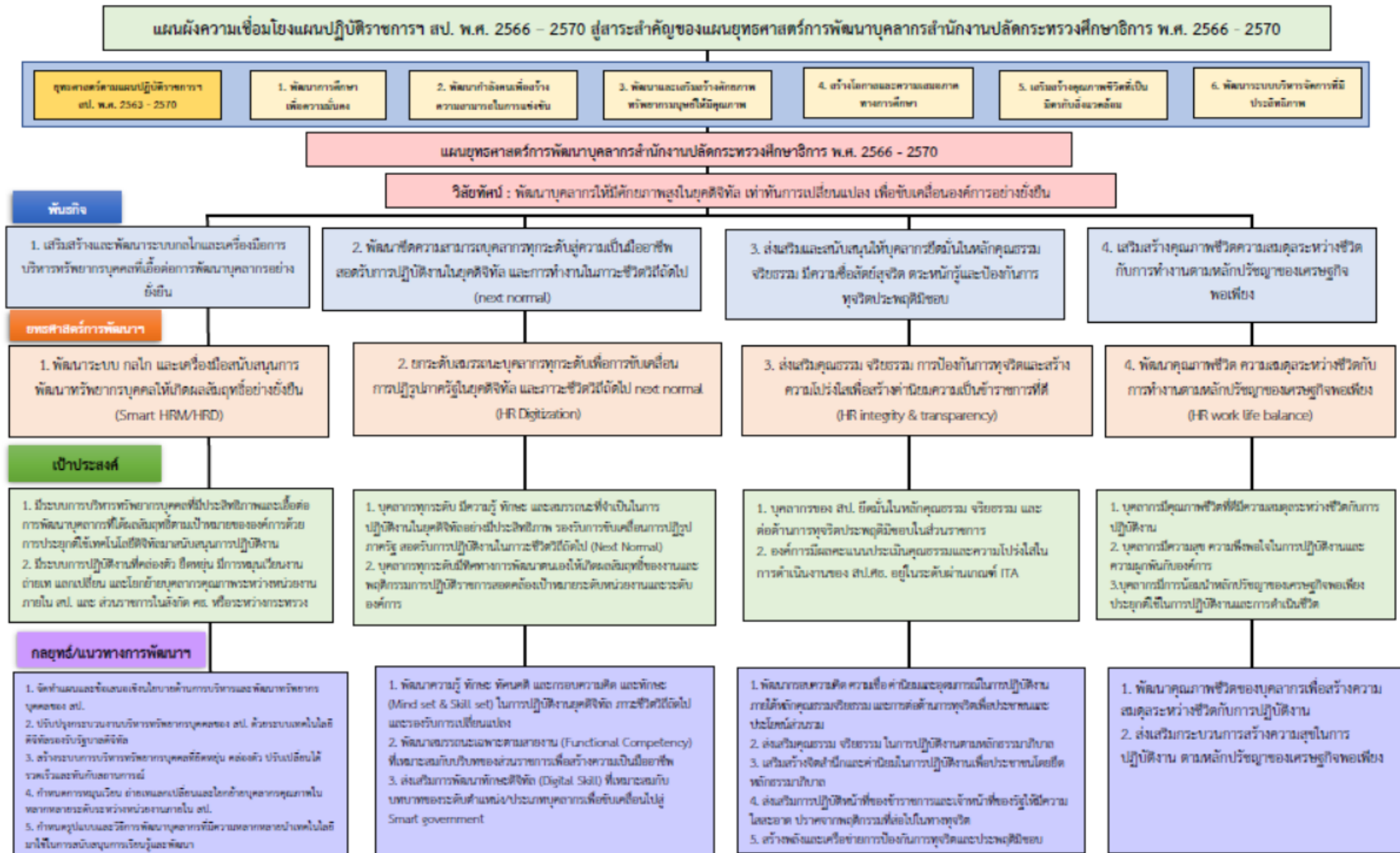
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
			โครงการย่อยที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรรายบุคคล โครงการย่อยที่ 4 : พัฒนาระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โครงการย่อยที่ 5 : การจัดทำระบบหมุนเวียนงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3) โครงการจัดทำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)			
1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) 2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์การ	1. ร้อยละของบุคลากรใน ส่วนราชการมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ (Mindset & Skillset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิธีการปฏิบัติงาน 3. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC3 ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี	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	1) โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไป ประกอบด้วย 2 โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ 1 : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset : 4 ทักษะ) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset : 6 ทักษะ) โครงการย่อยที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) 2) โครงการเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นในงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 10 โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ 1 : เสริมสร้างความรู้ด้านการศึกษาของประเทศและต่างประเทศ โครงการย่อยที่ 2 : เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายการศึกษาและกฎหมายที่ใช้ในการบริหารราชการ โครงการย่อยที่ 3 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือและเทคนิคการกำหนดยุทธศาสตร์การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการบริหารราชการ โครงการย่อยที่ 4 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือและเทคนิคด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการย่อยที่ 5 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิคด้านระบบสารสนเทศ และดิจิทัล โครงการย่อยที่ 6 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิค ด้านเกี่ยวกับการเงิน บัญชีงบประมาณและพัสดุ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
	4. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล		โครงการย่อยที่ 7 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิคเกี่ยวกับงานธุรการ บริหารงานทั่วไป งานเลขานุการ โครงการย่อยที่ 8 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิด เครื่องมือ และเทคนิคเกี่ยวกับการตรวจราชการ การพัฒนาระบบราชการ การตรวจสอบภายในการแนะแนว การนิเทศการศึกษา ฯลฯ โครงการย่อยที่ 9 : เสริมสร้าง ทักษะ สมรรถนะ ด้านภาษาต่างประเทศ โครงการย่อยที่ 10 : การพัฒนาการบริหารการเงิน การคลัง และการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินสำหรับหน่วยงานในสังกัด สป.ศธ 3) โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”) 4) โครงการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน 5) โครงการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ให้เป็นผู้นำ “ยุคใหม่” 6) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่งและประเภท เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ Smart government ประกอบด้วย 2 โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี (IC3) โครงการย่อยที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 7) โครงการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการจังหวัด 8) โครงการพัฒนาผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร นักบริหารระดับสูงกับหน่วยงานภายนอก 9) โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) 10) โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลางกระทรวงศึกษาธิการ (นบก.ศธ.) 11) โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น กระทรวงศึกษาธิการ (นบต.ศธ.) 12) โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 13) โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 14) โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร ก.ค.ศ. 15) โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ สำนักงานศึกษาธิการภาค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
			และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 16) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 17) โครงการสนับสนุนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ ศธ.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างค่านิยมความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)			
1. บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ 2. องค์การมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	1. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม 2.ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. ตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับ 85	1. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต 5. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	1) โครงการการปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องภายใต้มาตรฐานจริยธรรม (ประกอบด้วย 4 กรอบความคิด ได้แก่ 1) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) 2) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) 3) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) 4) การพัฒนาและปลูกฝังกรอบความคิดในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)) 2) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 โครงการย่อย ดังนี้ โครงการย่อยที่ 1 : การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการสู่ความเป็นมืออาชีพ โครงการย่อยที่ 2 : เสริมสร้างการปฏิบัติงานการเชิงรุกและมีจิตบริการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โครงการย่อยที่ 3 : เสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และความสุจริต การยืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องค่านึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม โครงการย่อยที่ 4 : เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โครงการย่อยที่ 5 : ขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3) โครงการปลูกฝังและขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 4) โครงการส่งเสริมคุณธรรม ศธ. : กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ “คนดีศรีครูแห่ง สป.” 5) โครงการปลูกฝังความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : การฝึกอบรมขยายผล “การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับพระเกียรติคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์และสืบสานงานจิตอาสา”

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)			
1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์กร 3. บุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ระดับมากขึ้นไป 3. ร้อยละของบุคลากรมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต 4. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1) โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง 2) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) โครงการสิทธิประโยชน์ของข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) โครงการส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน (เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ / กิจกรรม KM Days / มุมกาแฟ / กิจกรรม OD / การศึกษาดูงาน / การขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพัน เป็นต้น)

2.12 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570



2.13 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่มา : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.

2.14 กรอบโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้าง)

ที่	ประเภท ข้อมูล ประเภทอัตรากำลัง (จำนวน)	กรอบอัตรากำลัง (กรอบ)														รวม
		ขรก.พลเรือน สามัญ		ข้าราชการครูและ บุคลากรฯ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		จ้างเหมาบริการ		พนักงานทุน หมุนเวียน		
		มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	มีเงิน	ไม่มีเงิน	
1	สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (สป.เดิม)	1,016	89(6)	3,293	2,064	98	13	101	-	2	-	ไม่มีกรอบ		6	-	6,592
		1,111		5,357												
2	สำนักงาน ก.ค.ศ.	281	-	-	-	3	-	17	-	-	-	67	-	-	-	368
3	สำนักงาน กศน.	385	-	5,601	12,289	14,524	610	420	-	-	-	-	-	-	-	32,894
				16,955		15,134										
4	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	239	-	202	-	714	42	8	-	-	-	17	-	-	-	1,222
						756										
รวม		1,921	89(6)	8,096	14,353	15,338	642	546	-	2	-	84	-	6	-	41,076

หมายเหตุ : (1) สป.(เดิม) รวมสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้ (ศปป.จชต.)

(2) 89(6) หมายถึง ตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัด สป.เดิม ที่ยังไม่ได้กำหนดกรอบเลขที่ตำแหน่ง ให้ครบตามกรอบโครงสร้างที่สอดคล้องตามมติคณะรัฐมนตรี คือ ศูนย์ต่อต้านการทุจริต ศธ. จึงต้องดำเนินการตัดโอนตำแหน่งและเงินประจำอัตราของหน่วยงานในสังกัด สป. (เดิม) ในช่วงหลังเกษียณอายุราชการ โดยใช้แนวทางตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 – 2565) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ที่มา : งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป. ณ วันที่ 9 สิงหาคม 2565

ส่วนที่ 3
แผนงาน/โครงการ วิธีการ กลไก
การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3.1 แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีแผนงาน/โครงการ งบประมาณ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 49 โครงการ มีงบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น 43,016,750 บาท (สี่สิบล้านหนึ่งหมื่นหกพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)	3 โครงการ (ไม่ได้รับงบประมาณ 2 โครงการ)	400,000 บาท
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ เพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และ ภาวะชีวิตวิถีถัดไป Nex Normal (HR digitization)	32 โครงการ	35,951,950 บาท
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน การทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็น ข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency)	8 โครงการ	5,301,200 บาท
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	6 โครงการ	1,363,600 บาท
รวม	49 โครงการ	43,016,750 บาท

หมายเหตุ : แผนงาน/โครงการ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค รวมจำนวน 1 โครงการ และแผนงาน/โครงการ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมจำนวน 1 โครงการ

รายละเอียดโครงการ 66

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.ศธ. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

☒ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)	บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีทักษะความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Dijtal Literacy) เพิ่มมากขึ้น และสามารถ ใช้ทักษะดังกล่าวในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ให้บริการของรัฐ	บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.	40 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1. แผนยุทธศาสตร์ในการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในสำนักงาน ก.ค.ศ. 2. บุคลากรของ ก.ค.ศ. ได้รับการพัฒนาทักษะใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ตามแผนยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	จำนวน 1 แผน ร้อยละ 90	400,000	ก.ค.ศ.	
2	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการ พัฒนาบุคลากรของ สป. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	สป. มีเป้าหมายในการ ขับเคลื่อนการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจ บทบาทของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนา ของประเทศ	คณะทำงานจัดทำ แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนา บุคลากร	40 คน	ธ.ค. 65 - ม.ค. 66	สป.มีแผนปฏิบัติการด้าน การพัฒนาบุคลากรของ สป. ประจำปี 2566	จำนวน 1 ฉบับ	-	สอ.	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ
3	การออกแบบกรอบการพัฒนา วิธีการพัฒนาที่นำเทคโนโลยี มาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนา	สป. มีกรอบแนวทางใน การพัฒนาตนเองของ ข้าราชการและบุคลากร เพื่อสามารถปฏิบัติงาน	คณะกรรมการ กำหนดรูปแบบ และวิธีการพัฒนา ของ สป.	25 คน	ก.พ. - มี.ค. 66	ระดับความสำเร็จในการ ออกแบบและกำหนดวิธีการ พัฒนาสมรรถนะที่ครอบคลุม บุคลากรทุกระดับ	จำนวน 1 ฉบับ	-	สอ.	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยน แปลงไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับบริบทของ ประเทศในปัจจุบันและ อนาคต				ของ สป.				
รวมงบประมาณ								400,000		

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.ศธ. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

☒ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.	บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะสมรรถนะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.	320 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	7,450,100	ก.ค.ศ.	
2	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1.เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ และการไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม 2.เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนา ชีตความสามารถ ศักยภาพ และ	บุคลากรในสังกัดสำนักงาน กศน.	1716 คน	ก.ย. 66	จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	5,742,200	สำนักงาน กศน.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 3.เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากร 4.เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลยึดผลสัมฤทธิ์ของงานและเสริมสร้างค่านิยมจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่องานและส่วนรวม 5.เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้ 5.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 5.2 ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง 5.3 ด้านการบริหาร 5.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5.5 ด้านศีลธรรมคุณธรรม								

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		6.เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ให้มีศักยภาพในการจัดการ เรียนรู้ให้สามารถใช้เทคโนโลยีและประสานภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ ในการจัดการเรียนรู้เป็นครู มืออาชีพ และมีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน								
3	เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน	ข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้ รับมอบหมายปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ ขององค์กร	ข้าราชการและ บุคลากร สช. ส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค	67 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1. จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ผ่านการประเมินตาม เกณฑ์ที่กำหนดของ แต่ละหลักสูตร และสามารถนำองค์ความรู้ ที่ได้มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	1,133,550	สช.	
4	ปลูกฝังค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรม องค์กรของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	1. บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจและตระหนักถึงความ สำคัญของค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรสังกัด สช. ส่วนกลาง	300 คน	ธ.ค. 65	1. จำนวนบุคลากรสังกัด สช. ในส่วนกลางที่เข้าร่วม 2. ผู้เข้ารับการอบรมมี	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	343,800	สช.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		2. บุคลากรเกิดความ ภาคภูมิใจในค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร และยินดี ปรับปรุงพฤติกรรมและ แนวทางการทำงานของ ตนเองให้สอดคล้องกับ ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร นำไปสู่การปฏิบัติ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน				ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร				
5	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 13	เพื่อพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการหรือ เทียบเท่าให้มีความพร้อม ในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับต้น	นักบริหารระดับสูง ของกระทรวง ศึกษาธิการและ หน่วยงานอื่น	60 คน	พ.ย. 65 - ก.ย. 66	1.ผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่าน เกณฑ์การประเมินตาม โครงการที่กำหนด 2. ผู้เข้ารับการพัฒนามี ความพึงพอใจต่อการ เข้ารับการพัฒนาตาม โครงการ นบส.ศธ.	ร้อยละ 90 ร้อยละ 90	7,348,000	สคบศ.	
6	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 12 กิจกรรมหลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และสรุปผลการพัฒนา ตามหลักสูตร	1.เพื่อทบทวนองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการนำแผนพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร สู่การปฏิบัติ 2.เพื่อเสริมสร้างเครือข่าย นักบริหารการศึกษาที่เข้ม แข็งในการขับเคลื่อน	นักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษา- ธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 12 ที่สำเร็จ การพัฒนาตาม เกณฑ์ของหลักสูตร นบส.ศธ.	82 คน	ธ.ค. 65 - ก.ย. 66	1. ผู้เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร นบส.ศธ. รุ่นที่ 11 เข้าร่วมกิจกรรม หลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และสรุปผลการพัฒนา ตามหลักสูตร 2. ความพึงพอใจต่อการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า	500,000	สคบศ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		นโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ 3.เพื่อสรุปผลการพัฒนาตาม หลักสูตรนักพัฒนา นักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)				เข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตร เสริม นบส.ศธ.และสรุป ผลการพัฒนา	ร้อยละ 90			
7	โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มี ทักษะและสมรรถนะวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับทักษะ การเรียนรู้ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง	ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการ- ศึกษา สังกัดสำนัก- งานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (รองศึกษาธิการ จังหวัด)	60 คน	พ.ย. 65 - ส.ค. 66	1.ร้อยละผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาของ ผู้เข้ารับการพัฒนา (รองศึกษาธิการจังหวัด) 2.ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการพัฒนา ที่มีต่อการพัฒนาตาม หลักสูตร	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	100,000	สคบศ.	
8	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรของ กระทรวงศึกษาธิการ	1.เพื่อพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากร ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตอบสนองต่อความต้องการ ของประเทศ 2.เพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากร	ข้าราชการและ บุคลากรของ กระทรวง ศึกษาธิการ	900 คน	พ.ย. 65 - ก.ย. 66	1.จำนวนหลักสูตรที่พัฒนา สำเร็จตามกระบวนการและ มีความพร้อมในการนำไปใช้ 2.ร้อยละของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษา ตามกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาตาม หลักสูตรที่กำหนดขึ้น	2 หลักสูตร ร้อยละ 80	2,500,000	สคบศ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ของกระทรวงศึกษาธิการ				3.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่พัฒนามีคะแนนผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับดีขึ้นไป 4.ร้อยละความพึงพอใจ ต่อการดำเนินการพัฒนา อยู่ในระดับมากขึ้นไป	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90			
9	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ของกระทรวงศึกษาธิการ “หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ ในศตวรรษที่ 21”	1.เพื่อพัฒนารูปแบบการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ ดิจิทัลแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อ การพัฒนาทักษะภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านอาชีพ 2.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาการเรียนรู้ทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านอาชีพในศตวรรษที่ 21 3.เพื่อพัฒนาทักษะภาษา อังกฤษของครูและบุคลากร ของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความพร้อมมุ่งสู่เกณฑ์ มาตรฐานการทดสอบ ภาษาอังกฤษระดับสากล	ครูและบุคลากร สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ	1,500 คน	พ.ย. 65 - ก.ย. 66	1.ร้อยละของผู้เข้ารับ การพัฒนาผ่านเกณฑ์ การพัฒนาตามที่ หลักสูตรกำหนด 2.ร้อยละของครูและ บุคลากรกระทรวง ศึกษาธิการที่เข้ารับ การพัฒนามีความ พึงพอใจต่อการดำเนินการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารด้าน อาชีพในศตวรรษที่ 21	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	947,600	สคบศ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		(CEFR) มากขึ้น								
10	โครงการฝึกอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่หลักสูตร "การเป็น ข้าราชการที่ดี" ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการ อบรมสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ มีการสร้างเครือข่าย ในการทำงาน แลกเปลี่ยน ความคิด มีจิตอาสาพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม	ข้าราชการบรรจุ ใหม่ สังกัด สป. ที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	500 คน	ก.พ. และ ส.ค. 66	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการ ดำเนินโครงการฯ 2. ผู้เข้ารับการอบรมมี คะแนนผ่านเกณฑ์การ ประเมินร้อยละ 100 (คะแนนเข้าเรียน/ส่งงาน Pre-Post test 3. ผู้บังคับบัญชามี ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	600,000	สอ.	
11	โครงการเสริมสร้างและพัฒนา ทักษะ สมรรถนะข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ของ สป.	ข้าราชการและบุคลากร ในสังกัด สป. ได้รับการ ปลูกฝังกรอบแนวคิดมุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวมและการ ทำงานบนหลักคุณธรรม ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันกับ องค์กร	ข้าราชการและ บุคลากร สังกัด สป.	40 คน	มี.ค. 66	1. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ในการทำงานและ บุคลากรมีความรักใน องค์กร 2. บุคลากรมีความ พึงพอใจในโครงการ 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	65,000	สอ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
						4. ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน 5. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80			
12	โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการและติดตามประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อพูนความรู้ความสามารถ นำผลการพัฒนามาใช้ ในการปฏิบัติงานสนับสนุน การตรวจราชการได้	ผู้ตรวจราชการข้าราชการพนักงานราชการบุคคลภายนอกจ้างเหมาฯรชก.ช่วยราชการ	72 คน	พ.ย. 65	บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	334,000	สตผ.	
13	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยตรวจราชการและบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	พัฒนาขีดสมรรถนะสามารถนำทักษะการตรวจราชการมาปรับใช้ในการพัฒนาการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ	2 คน	ม.ค. - ก.ย. 66	ผู้เข้าอบรมมีระยะเวลาในการเข้าอบรมตลอดหลักสูตรตามที่สำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	36,000	สตผ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
14	กิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาทักษะ ทางด้านกฎหมายของบุคลากร ในสังกัด สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ผู้เข้ารับการอบรมตาม สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา พนักงาน ราชการ ในสังกัด สป.	107 คน	ก.พ. 66	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมผ่านเกณฑ์ การประเมิน	ร้อยละ 80	45,000	สน.	
15	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนา วินัยข้าราชการ สป. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	ผู้เข้ารับการอบรมไม่กระทำ ผิดวินัยหลักเข้ารับการอบรม ไปแล้ว	ข้าราชการพลเรือน สามัญ สังกัด สป.	50 คน	เม.ย. 66	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมผ่านเกณฑ์ การประเมิน	ร้อยละ 90	280,000	สน.	
16	กิจกรรมการอบรมหลักสูตรการ ดำเนินการทางวินัยสำหรับฝึก อบรมผู้ที่จะเป็นกรรมการสอบสวน	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะ กรรมการสอบสวนวินัยได้	ข้าราชการในสังกัด ศธก. และ ศธจ.	95 คน	มิ.ย. - ก.ค. 66	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมผ่านเกณฑ์การ ประเมิน	ร้อยละ 85	175,000	สน.	
17	โครงการพัฒนาการบริหาร การเงินการคลังและการดูแล รักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด	1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการอบรมเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด 2.บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การคลังและสามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดข้อ ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน 3.บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจในการ	ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด	90	ม.ค.-มี.ค.66	1. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับ การอบรม 2. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การบริหารการเงิน การคลังเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการอบรม	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85 ร้อยละ 90	150,000	ตสน.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		เข้ารับการอบรม 4.บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน				4.ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีการนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80			
18	โครงการการจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบ	1.คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบ 2.ผู้ที่มีความพึงพอใจต่อการ ใช้งานคู่มือ/แนวทางการ ตรวจสอบ	บุคลากร ตสน.		เม.ย. - ก.ย. 66	1.จำนวนคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบ 2.ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้คู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงาน	จำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 85	20,000	ตสน.	
19	โครงการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร สป. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรในสังกัดกลุ่ม พัฒนาระบบบริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง การจัดการองค์กรสมัยใหม่ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่ เป็นพลวัต บุคลากรในสังกัดกลุ่ม พัฒนาระบบบริหารสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี มีประสิทธิภาพและ สามารถร่วมกันกำหนด เป้าหมายและแนวทาง ในการดำเนินงานให้บรรลุ	บุคลากร กพร. สป.	21 คน	พ.ค. - มิ.ย. 66	1. ร้อยละของบุคลากร ที่ร่วมเข้ารับการพัฒนา 2. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้ารับ การพัฒนาของหน่วย งาน	ร้อยละ 80 ร้อยละ 90	53,500	กพร.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ตามเป้าหมายที่กำหนด								
20	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรของ สป.	เพื่อให้บุคลากรของ สป. มีความรู้และทักษะด้าน ดิจิทัลตามแนวทางการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	บุคลากรของ สป. และบุคลากรใน องค์กรหลักและใน กำกับที่รับผิดชอบ งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	200 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบ ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85 ร้อยละ 90	456,100	ศทก.	
21	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาระบบ สำนักงานดิจิทัล	เพื่อพัฒนาบุคลากรทาง คอมพิวเตอร์ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ พัฒนาระบบการศึกษาและ การบริหารจัดการของ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กร อัจฉริยะ (Smart Organization)	บุคลากรทาง คอมพิวเตอร์ สังกัด สป.	40 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	578,000	ศทก.	
22	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ศทก. สป.	1.เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถ จัดทำกระบวนการของ หน่วยงานได้อย่างถูกต้อง 2.เพื่อพัฒนาบุคลากรของ ศทก.ให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับตำแหน่ง	บุคลากรของ ศทก. สป.	35 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85	348,600	ศทก.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		และบทบาทหน้าที่								
23	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้วย กระบวนการ Active Learning ผ่านระบบออนไลน์	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการให้มี ความรู้ ความเข้าใจและ สามารถบูรณาการ การจัดการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลาย	บุคลากรในสังกัด กระทรวงศึกษา- ธิการ	250 - 600 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	109,000	ศทก.	
24	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ศทก.	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ของ ศทก. ได้รับการพัฒนา ทักษะสมรรถนะสอดคล้อง กับตำแหน่งและบทบาท หน้าที่	บุคลากรของ ศทก.	35 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	จำนวนของบุคลากรของ ศทก. เข้าร่วมโครงการ ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	348,600	ศทก.	
25	โครงการสัมมนาวิชาการ เรื่อง "พลิกโฉมการศึกษาสู่โลกยุคใหม่ ของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ"	ผลผลิต : จัดสัมมนาวิชาการ เรื่อง พลิกโฉมการศึกษา สู่โลกยุคใหม่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 ครั้ง ผลลัพธ์ : บุคลากรมีความรู้ เกี่ยวกับสถานการณ์และ บริบททางการศึกษาที่ เปลี่ยนแปลงไปสอดคล้อง กับแนวทางของโลกยุคใหม่ สามารถนำความรู้ใช้ใน การวางแผนการบริหารการ ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการจัดทำยุทธ- ศาสตร์และแผน ของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษา- ธิการ	150 คน	มิ.ย. 66	1. จำนวนครั้งในการจัด สัมมนา เรื่อง "พลิกโฉม การศึกษาสู่โลกยุคใหม่ ของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ" 2. ร้อยละของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ ยุทธศาสตร์และแผนที่ เข้าร่วมโครงการได้รับ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ สถานการณ์และบริบท ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง	จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 100	25,000	สนย.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
						และสอดคล้องกับ แนวทางของโลกยุคใหม่ และนำไปใช้ในการปฏิบัติ งาน				
26	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.เพื่อให้บุคลากรของ สนย. มีความรู้และทักษะด้าน ดิจิทัลตามแนวทาง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2.เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ จัดทำการบรรยายลักษณะ- งานได้อย่างถูกต้อง	บุคลากรของ สนย.	30 คน 75 คน	ม.ค. 66 เม.ย. 66	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การทดสอบ ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานความเข้าใจ ในเรื่องที่อบรมเพิ่มขึ้น โดยนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อ การดำเนินการใช้ชีวิต อย่างมีคุณภาพ	ร้อยละ 85 ร้อยละ 90	88,200	สนย.	
27	โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก การลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กิจกรรมที่ 1 โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ บุคคลกรสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ นักเรียน 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ และทักษะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสำนักการ ลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการ นักเรียน	50 คน	พ.ย. 65 - ก.พ. 66	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม ตามที่กำหนด 2. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจตามเกณฑ์ ที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	240,000	สกก.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	กิจกรรมที่ 2 โครงการส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	ใช้และพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		80 คน				600,000		
28	โครงการพัฒนาองค์ความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและ กิจการนักเรียนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการจัดการความรู้ ของสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ นักเรียน และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคลากรภายในสังกัด สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการ นักเรียน และนำไปสู่การ ยกระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงาน ปรับปรุง กระบวนการและบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	บุคลากรสำนักการ ลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการ นักเรียน	80 คน	ก.ย. 66	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม ตามที่กำหนด 2. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	600,000	สกก.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถ่ายทอดจากผู้มีทักษะและประสบการณ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน								
29	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการศึกษาข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการศึกษาในภูมิภาค สป.	1.บุคลากรกองส่งเสริมและพัฒนาการบริหารในภูมิภาคมีความรู้มีทักษะที่สามารถใช้ในการทำงานและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2.บุคลากรกองส่งเสริมและพัฒนาการบริหารในภูมิภาคได้องค์ความรู้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานและได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการงานในหน่วยงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของ กสภ.		ม.ค. - มี.ค. 66	1.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 2.บุคลากรของหน่วยงานได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานและได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	342,500	กสภ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
30	โครงการพัฒนาศักยภาพและ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สร.ศธ.	บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี จำนวน 31 คน	บุคลากร สร.	31 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1.ร้อยละของบุคลากร สร. เข้าร่วมโครงการ 2.ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า ระดับดี	700,000	สร.	
31	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค		บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการภาค		ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	612,200	ศธภ. (ภาค 1 - 18)	
32	โครงการเสริมสร้างพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด		บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด		ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติ งานตามหลักสูตร 2. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานโดย ใช้ระเบียบวิธีวิจัย	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	3,080,000	ศจ. ทุกจังหวัด	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
						3. ร้อยละของกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 100			
รวมงบประมาณ								35,951,950		

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.ศธ. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

☒ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	โครงการขับเคลื่อนประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1.เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและ สามารถนำประมวลจริย ธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามา ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ประจำวันและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข 2.เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้เกี่ยวข้องในการให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประมวล จริยธรรมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ครูและบุคลากรได้ประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และเป็นการ สร้างเครือข่ายด้วยกัน	ส่วนราชการ/ หน่วยงาน และบุคลากร ในสังกัด ศธ. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียน	45 คน	ต.ค.65 - ก.ย. 66	ประชุมสัมมนาให้ความ รู้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 1 ครั้ง	579,400	ก.ค.ศ.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
2	โครงการส่งเสริมและสร้าง คุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1. สามารถบูรณาการและ ขับเคลื่อนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมใน ศธ. 2. ศธ. มีแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ ศธ. และแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 3. สามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อน ตามแผนปฏิบัติการด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม ศธ. พ.ศ. 2566 4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสังกัด สป. ประพฤติปฏิบัติตน ตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลมาตรฐาน ทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรม 5. สร้างและประเมินองค์กร คุณธรรมต้นแบบ สป. และ ศธ. 6. มีรายงานผล การดำเนินการมาตรฐานทาง	ส่วนราชการ /หน่วยงาน และบุคลากร ในสังกัด ศธ. และ ผู้เกี่ยวข้อง	เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่คณะ อนุกรรมการฯ กำหนด	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ 2. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรมกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 3. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายงานผล การขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 4. ร้อยละของบุคลากร ดีเด่น "คนดีศรีแห่ง สป." และ "หน่วยงานคุณธรรม สป." ตามเป้าหมายที่วางไว้ 5. ร้อยละความพึงพอใจ ในการขับเคลื่อน การส่งเสริมและสร้าง คุณธรรมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ	ระดับ 5 ระดับ 5 ระดับ 5 ตามที่ คณะอนุกรรมการ กำหนด ร้อยละ 85	82,600	ศปท.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		จริยธรรมและประมวล จริยธรรม สป.								
3	โครงการบริหารการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1. เพื่อยกระดับเจตจำนง การเป็นข้าราชการที่ดีใน การต่อต้านการทุจริตของ ผู้บริหาร สป. และ ศธ. 2. เพื่อยกระดับจิตสำนึก รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ ส่วนตนของข้าราชการ บุคลากรของ สป. และ ศธ. 3. เพื่อให้การบริหารราชการ ของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ในสังกัด ศธ. เป็นไปตาม หลักบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี (Good Governance) 4. เพื่อส่งเสริมบทบาท การมีส่วนร่วม (people's participation)และตรวจสอบ (people's audit) ของส่วนราชการในการ ขับเคลื่อนการป้องกัน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบของ ศธ. 5. เพื่อพัฒนาระบบ กลไก มาตรการ รวมถึงเครือข่าย ในการตรวจสอบการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงาน	คณะกรรมการหรือ คณะทำงาน และ บุคลากรในสังกัด ศธ.และผู้เกี่ยวข้อง	50 คน	ต.ค.65 - ก.ย. 66	1. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยง ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 3. ระดับความสำเร็จของ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การทุจริตในหน่วยงาน พร้อมแนวทางป้องกัน การทุจริตและสร้างความ โปร่งใสใน ศธ.	ระดับ 5 ระดับ 5	39,000	ศปท.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		/ส่วนราชการสังกัด ศธ.								
4	โครงการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการและบูรณาการเครือข่ายคุณธรรมด้านการทุจริตของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1.เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติราชการของศปท.ศธ.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. เพื่อให้บุคลากรในสังกัด ศปท.ศธ. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการมาสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อเป็นการบูรณาการเครือข่ายการปฏิบัติงานคุณธรรมด้านการทุจริตของ สป.หรือ ศธ.ได้อย่างรวดเร็ว ครบถ้วน และทันเวลา 4. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	บุคลากรภายใน ศปท.ศธ.	10 คน	ต.ค.65 - ก.ย. 66	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของศปท.ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. จำนวนหลักสูตรในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของบุคลากรในสังกัด ศปท.ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 3. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 4. ระดับความสำเร็จของ	ระดับ 5 1 หลักสูตร ระดับ 5 ระดับ 5	34,300	ศปท.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ศปท.ศธ. ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ				การบูรณาการเครือข่าย การปฏิบัติงานคุณธรรม ด้านการทุจริตของ สป. หรือ ศธ. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566				
5	โครงการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ศธ.	1. เพื่อให้มีกลไกที่เหมาะสม ในการขับเคลื่อนการป้องกัน ปราบปรามทุจริตและ ประพฤติมิชอบและการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ศธ. ในทิศทางเดียวกัน 2. เพื่อสร้างค่านิยมให้ บุคลากรในสังกัด ศธ. ร่วมต้านทุจริต มีจิตสำนึก สาธารณะและสามารถแยก แยะระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวม 3. เพื่อยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ ศธ. 4. เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราช- การในสังกัด ศธ. มีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมต่อ- ด้านการทุจริตหรือกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม 5. เพื่อประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ	1. หน่วยงาน ในสังกัด สป. ในส่วนกลางและ ที่ตั้งอยู่ในส่วน ภูมิภาค 2. บุคลากร ในสังกัด ศธ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง	มากกว่า 95 แห่ง 3,500 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1. ร้อยละหน่วยงาน ในสังกัด สป. เข้ารับ การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) 2. ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัด ศธ. มีคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ที่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน (85 คะแนน) 3. จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม	มากกว่า 95 แห่ง ร้อยละ 80 3,500 คน	3,854,100	ศปท.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ดำเนินงานของหน่วยงาน (OIT) ในสังกัด สป. ในส่วนกลางและที่ตั้ง อยู่ในภูมิภาค 6. เพื่อปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการและหน่วยงาน ในสังกัด ศธ. ให้เกิดความ โปร่งใส และตรวจสอบได้ 7. เพื่อสร้างการรับรู้เรื่อง การป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบให้กับ บุคลากรสังกัด ศธ.								
6	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1. สร้างความตระหนักแก่บ บุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน 2. เสริมสร้างความรัก ความ สามัคคี ความสัมพันธ์อันดี ต่อกันในการทำงานร่วมกัน ภายในองค์กร 3. เสริมสร้างให้บุคลากร มีจิตสาธารณะและนำหลัก ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวัน	บุคลากรสำนัก นโยบายและ ยุทธศาสตร์ สป.	35 คน	มี.ค. 66	1. บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการมีความพึงพอใจ และสามารถนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน และ การดำเนินชีวิตประจำวันได้ 2.บุคลากรมีจิตสาธารณะ โดยนำมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อดำเนิน การใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	171,800	สนย.	
7	โครงการส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน	1.ผู้เข้าร่วมโครงการสนับสนุนแนวทางการพัฒนา การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการภาค			1.ผู้เข้าร่วมโครงการ จากสำนักงานศึกษา- ธิการภาค สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	500,000	ศธภ. (ภาค 1 - 18)	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค	ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 1 - 18 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2.รายงานโครงการส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการพัฒนา การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในพื้นที่ ความรับผิดชอบของ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 เล่ม				สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาในพื้นที่ความรับ ผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 1 - 18 2. ผู้เข้าร่วมจากสำนัก งานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาในพื้นที่ความรับ ผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 1 - 18 มีความพึงพอใจต่อการ สร้างความรู้ความเข้าใจ แนวปฏิบัติการดำเนินการ ทางวินัย การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทาง การศึกษา	ร้อยละ 90			
8	โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและ กิจการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กิจกรรมที่ 3 โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตใน การปฏิบัติงาน	1. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติ งานตามหน้าที่ด้วยหลัก ธรรมาภิบาลรวมทั้งประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม 2.เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ใน อนาคตต่อไปอย่างมีคุณภาพ	บุคลากรสำนัก การลูกเสือ ยุวกาชาดและ กิจการนักเรียน	50 คน	ก.พ. 66	1. ผู้เข้าร่วมโครงการผ่าน เกณฑ์การฝึกอบรม ตามที่กำหนด 2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความ พึงพอใจตามเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	40,000	สกก.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		3. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยยึดประโยชน์ของทาง ราชการเป็นหลัก								
รวมงบประมาณ								5,301,200		

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามแผนปฏิบัติราชการของ สป.ศธ. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

☒ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	โครงการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ศทก. สป.	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร ศทก. เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร 2. เพื่อวิเคราะห์ ทบทวนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และหาแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานรวมถึงจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันของศทก. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศทก.	45 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 90 ร้อยละ 85	238,200	ศทก.	
2	โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านต่างประเทศ	1. บุคลากรของสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ ข้าราชการ พนักงานราชการและบุคคลภายนอกปฏิบัติงาน 2. บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีความพร้อม มีกรอบความคิด และ	บุคลากร สต. สป.	47 คน	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ 2. รายงานผลการดำเนินโครงการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	300,000	สต.	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (งบดำเนินงาน)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ทักษะที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามแบบวิถีใหม่ (New Normal) โดย สามารถประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของ บริบทโลกและบริบท ประเทศในปัจจุบันและ อนาคต								
3	โครงการพัฒนาองค์การ (Organization Development) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566		บุคลากร สนย.		ก.ค. - ก.ย. 66	1.จำนวนกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ 2.ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 90	437,400	สนย.	
4	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ กลุ่มตรวจสอบภายใน	1. บุคลากรสังกัด ตสน.ผ่าน การอบรมตามหลักสูตร 2.บุคลากรในสังกัด ตสน. ที่ผ่านการอบรมมีความรู้ ตามหลักสูตร	บุคลากร ตสน.		ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1.ร้อยละของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการตรวจ สอบภายในผ่านการฝึก อบรมตามเกณฑ์การ ประกันคุณภาพฯ 2.ร้อยละบุคลากรที่ปฏิบัติ งานด้านอื่นผ่านการฝึก อบรมอย่างน้อย 10 ชม./ คน/ปี 3.ร้อยละของบุคลากรด้าน	ร้อยละ 100 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	78,000	ตสน.	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
						การตรวจสอบภายในที่ผ่าน การอบรมมีการสรุปองค์ ความรู้หรือจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับ บุคลากรในหน่วยงาน				
5	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักนิติการ สป. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรในสำนักนิติการ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าสำคัญใน บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเองและ เพื่อร่วมงาน เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ในองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล มีจิตสำนึก ทัศนคติที่ดีต่อตนเองและ เพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิด ความผูกพันและสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	บุคลากร สำนักนิติการ	40 คน	ม.ค. 66	ร้อยละบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 85	310,000	สน.	
6	โครงการพัฒนาบุคลากรศูนย์ ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ 2566	1. เพื่อพัฒนาบุคลากร ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีความรู้และทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตาม บริบทการพัฒนาเหมาะสม	บุคลากร ศค.จชต. (สป.)	84 คน	ม.ค. 66 - ก.ย. 66	1.ร้อยละของบุคลากร ศูนย์ฯเข้าร่วมกิจกรรม 2.ความพึงพอใจของผู้เข้า ร่วมกิจกรรม 3.ร้อยละของบุคลากรศูนย์ฯ	ร้อยละ 90 ร้อยละ 90 ร้อยละ 100	-	ศค.จชต.	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ (ยังไม่ได้รับการ อนุมัติโครงการ) (350,000.-)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		กับภารกิจขององค์กร 2. เพื่อพัฒนาบุคลากร ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่การเป็นบุคคลที่มี คุณภาพทำงานด้านความ สุจริตและเป็นมืออาชีพ				ที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับ ความรู้และทักษะสามารถ นำความรู้และทักษะที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้				
รวมงบประมาณ								1,363,600		
รวมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร 4 ยุทธศาสตร์								<u>43,016,750</u>		

3.2 วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

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

- ♦ 70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษา จากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- ♦ 20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็สามารถใช้ การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง 10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้ มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีมีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้ความรู้เพียง

- ♦ 10% เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือ ทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น

10-20-70 DEVELOPMENT APPROACH



ภาพที่ 6 แนวทางการพัฒนาแบบ 10 : 20 : 70

2) วิธีการพัฒนา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

2.1.1 การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)

2.1.2 การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)

2.1.3 การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

1) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์กรให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความ เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงานตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะ เปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้าง องค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างสำนัก

3) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิค ใดๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและบุคคล โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร

หรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติ ของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่นึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือ เป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเอง หรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้ผู้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบพบว่าเทคนิค ดังกล่าวนี้นี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาส ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

5) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย 2 ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้ 1) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น 2) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการ มอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่มงานในระดับแนวนอนหรือแนวนราบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง

6) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และ

ประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

7) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลา สั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E-Learning หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

9) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็น ร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มี ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ ที่เป็นเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก 2) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กร สมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

10) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรม ให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองซึ่งกัน และกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) การทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก อาทิ กิจกรรม 5 ส เป็นต้น 2) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือกิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

2.3 การพัฒนารายบุคคล โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพของ สป. ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สามารถพัฒนาได้ทันทีตามความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึง เป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่มีส่วนราชการได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพียงพอต่อการพัฒนาฯ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหารผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคล มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคนทุกระดับผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ตอบสนองตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้อีกด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการ ได้ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความตกลงร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคล ได้แก่

1.1 ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

1.2 กำหนดให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาฯ อย่างน้อยคนละรายวิชา 2 – 3 รายวิชา ต่อปี ต่อคน (อย่างน้อย 1 รายวิชาต่อการประเมิน) หรือต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 10 วัน ต่อปี ต่อคน

2) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

2.1 เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามรายวิชา/หลักสูตรที่กำหนดผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ที่สำนักงาน ก.พ. รับรองมาตรฐาน เช่น Thaimooc เป็นต้น หลังจากที่ได้รับ การอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมพิมพ์สำเนาประกาศนียบัตร เพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัด “การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” เป็นรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

2.2 ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

ส่วนที่ 4

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.1 รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องคำนึงถึงด้วยว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทำการสรุป ประเมินผลการฝึกอบรม และจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม รวมถึง ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะต้องนำเอาผลการประเมินโครงการทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในครั้งถัดไปหรือรุ่นถัดไปว่าจะมีความจำเป็นหรือต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ว่าควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น

กระบวนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินการกิจของส่วนราชการในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ที่ 2 Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve)

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการกำหนดมาตรฐานการติดตามความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ (Progressive Monitoring and Satisfaction และ Evaluation for Development Result) สำหรับให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ปฏิบัติการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการประเมินและติดตามผลมี 4 แบบฟอร์ม ได้แก่

1. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม
2. เป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการฝึกอบรมในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการฝึกอบรม ฯลฯ
3. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
4. แบบฟอร์มประเมินตามมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการฝึกอบรม และมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการด้วย

4.2 กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

- ไตรมาสที่ 1 – 2 รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 30 มีนาคม 2566
- ไตรมาสที่ 3 รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2566
- ไตรมาสที่ 4 รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 15 กันยายน 2566

ภาคผนวก

**แบบฟอร์มการประเมินผลความพึงพอใจในการฝึกอบรมข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท
ทั่วไประดับ ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน
วิชาการระดับ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ
☐ อื่น ๆ โปรดระบุ
5. สังกัดหน่วยงาน ☐ สป. ☐ ก.ค.ศ. ☐ กศน. ☐ สช.

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านโครงการอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้อเรื่อง					
1.1 ก่อนการเข้าร่วมโครงการท่านมีความรู้ความเข้าใจ					
1.2 หลังการเข้าร่วมโครงการท่านมีความรู้ความเข้าใจ					
1.3 การสอดคล้องของเนื้อเรื่องกับวัตถุประสงค์					
2. ด้านเนื้อเรื่องการอบรม					
2.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้					
2.2 เรื่อง.....					
2.3 เรื่อง.....					
2.4 เรื่อง.....					
3. ด้านวิทยากร					
3.1 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับโครงการ					
3.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจ					
3.3 ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น					
3.4 สื่อประกอบการบรรยาย/อบรม					
4. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวม					
4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม					
4.2 การจัดสถานที่อบรมเหมาะสม					
4.3 ระยะเวลาการจัดอบรมเหมาะสม					
5. ด้านความพึงพอใจภาพรวมในการอบรมครั้งนี้					

ตอนที่ 3 ความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะ

6. ท่านคิดว่าการจัดโครงการครั้งนี้ได้ผลคุ้มค่าหรือไม่

1) ☐ ไม่คุ้มค่า

2) ☐ คุ้มค่า

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

7. การจัดฝึกอบรมสัมมนาครั้งนี้มี ข้อดี หรือ ข้อควร ปรับปรุงอย่างไร (กรุณาเสนอแนะเพื่อการพัฒนา)

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าควรจัดกิจกรรมอะไรเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการอบรมปฏิบัติการฯ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

**แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมข้าราชการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ของผู้เข้าอบรม)

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท
ทั่วไประดับ ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐อาวุโส
วิชาการระดับ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ อำนวยการ,เชี่ยวชาญ
5. สังกัดหน่วยงาน ☐ สป. ☐ ก.ค.ศ. ☐ กศน. ☐ สช.

ตอนที่ 2 ชื่อผู้เข้าอบรม.....ตามโครงการ.....)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. หลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านเพียงใด					
2. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นเพียงใด					
3. ท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้นเพียงใด					
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเพียงใด					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพียงใด					
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
7. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการอบรมเพียงใด					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

**แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมข้าราชการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าอบรม)

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท
ทั่วไประดับ ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐อาวุโส
วิชาการระดับ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ อำนวยการ,เชี่ยวชาญ
5. สังกัดหน่วยงาน ☐ สป. ☐ ก.ค.ศ. ☐ กศน. ☐ สช.

ตอนที่ 2 ชื่อผู้เข้าอบรม.....ตามโครงการ.....)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงานท่านเพียงใด					
2.ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น					
3. ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเพียงใด					
4. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเพียงใด					
5. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากท่านเพียงใด					
6. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
7. หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจในตนเองต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นเพียงใด					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

มาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ตามคู่มือหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม สป. พ.ศ. 2553 (5 มาตรฐาน 19 ตัวชี้วัด)

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

การวางแผนการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้

- 1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.
- 1.2 มีการสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.3 มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมตามแผนที่จัดทำไว้
- 1.4 หลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
- 1.5 มีการประเมินหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร
- 1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ ของ สป.
- 1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยนำเข้า (Input)	พิจารณาจาก 1. มีนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร 2. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ / คณะกรรมการ / คณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร 3. มีการจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร 4. มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -เอกสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ระบุถึงการพัฒนาบุคลากร -แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน -แผนงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน -คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/ คณะกรรมการเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสูตรฝึกอบรม -เอกสารหรือรายงานผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากรของสป. -รายงานการประชุมหรือเอกสารที่ระบุถึงการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 1.2 มีการสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยนำเข้า (Input)	พิจารณาจาก 1. สร้างเครื่องมือเพื่อสำรวจความต้องการ / ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร 2. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้บังคับบัญชา / คณะทำงาน ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง 3. ดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ และสรุปผลความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรม เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการ ในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -เอกสาร/รายงานการประชุมที่แสดงว่าได้มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรระบุเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม -เอกสารที่ระบุเกี่ยวกับการดำเนินการสำรวจความต้องการความจำเป็นในการฝึกอบรม - รายงานสรุปผลความต้องการ/ความจำเป็นในการฝึกอบรม
ตัวบ่งชี้ 1.3 มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก 1. จัดทำโครงการฝึกอบรมจากผลการสำรวจความต้องการ / ความจำเป็นที่ได้จัดทำไว้แล้ว 2. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามโครงการจนเสร็จสิ้น 3. จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินการ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ - หนังสือขออนุมัติโครงการ - กำหนดการฝึกอบรม - รายงานผลการประเมินการฝึกอบรม - รายงานผลการติดตามการดำเนินการ
ตัวบ่งชี้ 1.4 หลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ	พิจารณาจาก 1. มีการจัดเนื้อหาที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2. มีการใช้สื่อในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร 3. มีการจัดกิจกรรมการอบรมที่ยืดหยุ่นหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -หนังสือขออนุมัติโครงการ -กำหนดการฝึกอบรม -การระบุกำหนดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในโครงการอบรม

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
สูตรฝึกอบรมตัวบ่งชี้ 1.5 มีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	พิจารณาจาก 1. ศึกษา วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม 2. สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผลหลักสูตร 3. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้บังคับบัญชา / คณะทำงาน ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง 4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินหลักสูตร เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -เอกสาร คำสั่ง รายงานการประชุมของคณะทำงาน/กรรมการที่รับผิดชอบ -ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม -แบบประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม -รายงานการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม
ตัวบ่งชี้ 1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร ของ สป.		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	พิจารณาจาก $\frac{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.}}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน : < ร้อยละ 50 2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 75 3 คะแนน : > ร้อยละ 75	ข้อมูลที่ต้องการ -แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร -จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนการพัฒนาบุคลากรของ สป. -หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ
ตัวบ่งชี้ 1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	พิจารณาจาก $\frac{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร สป.}}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน : < ร้อยละ 50 2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 75 3 คะแนน : > ร้อยละ 75	ข้อมูลที่ต้องการ -แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร -จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรของ สป -หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านเกณฑ์การอบรม และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้

- 2.1 มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดในหลักสูตร
- 2.3 มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๒.๑ มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก ๑. มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒. มีการแจ้งโครงการฝึกอบรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. มีการรวบรวมและพิจารณารายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก ๒ คะแนน มีการดำเนินการในข้อ ๑ และ ๒ ๓ คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ - เอกสารที่ระบุคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์การคัดเลือก - รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ
ตัวบ่งชี้ ๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลผลิต	พิจารณาจาก $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา} - \text{ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน : < ร้อยละ ๕๐ ๒ คะแนน : ร้อยละ ๕๐ - ๘๐ ๓ คะแนน : > ร้อยละ ๘๐	ข้อมูลที่ต้องการ ๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด ๒. จำนวนบุคลากรที่อบรมทั้งหมด

มาตรฐานที่ ๒ ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๒.๓ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก - มีการจัดทำสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา - มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม - มีการเผยแพร่กิจกรรม/โครงการดังกล่าวมากกว่า ๑ ช่องทาง เกณฑ์การให้คะแนน - คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก - คะแนน มีการดำเนินการ ๒ ข้อแรก - คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ - รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม - แผนงานหรือกิจกรรมที่จะทำภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ - เอกสารที่ระบุการเผยแพร่ผลงานที่จัดทำขึ้นหลังการอบรมมากกว่า ๑ ช่องทาง ได้แก่ เอกสาร เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
ตัวบ่งชี้ ๒.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์	พิจารณาจาก $= \frac{\text{ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม}}{\text{จำนวนรายการของการประเมินความพึงพอใจ}}$ เกณฑ์การให้คะแนน - คะแนน : < ร้อยละ ๕๐ - คะแนน : ร้อยละ ๕๐ - ๘๐ - คะแนน : > ร้อยละ ๘๐	ข้อมูลที่ต้องการ - ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการพัฒนางานของบุคลากรภายหลังได้รับการพัฒนาไปแล้ว - จำนวนโครงการทั้งหมดที่ได้รับการประเมินความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ ๓ ด้านวิทยาการ

คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรมและมีความสามารถในการถ่ายทอด

ตัวบ่งชี้

๓.๑ มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม

๓.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยาการ

มาตรฐานที่ ๓ ด้านวิทยาการ

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๓.๑ มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก ๑. มีการกำหนดคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ ๒. มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเป็นวิทยากรอบรม ๓. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหาหรือใน รายละเอียดของการอบรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก ๒ คะแนน มีการดำเนินการ ๒ ข้อแรก ๓ คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -รายงานการประชุมหรือเอกสาร ที่ระบุเกี่ยวกับคุณสมบัติด้าน ความรู้และประสบการณ์ของ วิทยากรตรงตามหลักสูตรที่ อบรม -รายชื่อวิทยากรที่เข้าเกณฑ์หรือ ตรงตามคุณสมบัติด้านความรู้ และประสบการณ์ตรงตาม หลักสูตรที่อบรม -เอกสารหรือรายงานที่ระบุการ ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และหาหรือใน รายละเอียดของการอบรมหรือ การติดต่อประสานงานกับ วิทยากรที่คัดเลือกแล้ว
ตัวบ่งชี้ ๓.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยาการ		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์	พิจารณาจาก $= \frac{\text{ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจรายวิชา}}{\text{จำนวนรายวิชาที่เปิดอบรมทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๓.๐๐ ๒ คะแนน = ค่าเฉลี่ย ๓.๐๑ – ๔.๐๐ ๓ คะแนน = ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ – ๕.๐๐	ข้อมูลที่ต้องการ -ผลการประเมินความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการอบรมต่อ รายวิชาที่วิทยากรบรรยาย -จำนวนรายวิชาที่เปิดอบรม ทั้งหมด

มาตรฐานที่ 4 ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

ความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

ตัวบ่งชี้

๔.๑ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม

๔.๒ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม

มาตรฐานที่ ๔ ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๔.๑ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยนำเข้า	พิจารณาจาก ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ สถานที่ และบรรยากาศ เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ ๑ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๐	ข้อมูลที่ต้องการ -แบบประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม -ระดับคะแนนการประเมินความ พึงพอใจต่อสถานที่ บรรยากาศ ของการฝึกอบรมที่คิดเป็นค่า ร้อยละ
ตัวบ่งชี้ ๔.๒ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ	พิจารณาจาก ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ ๑ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๐	ข้อมูลที่ต้องการ -แบบประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการ ฝึกอบรม -ระดับคะแนนการประเมินความ พึงพอใจต่อสื่ออุปกรณ์ และ เอกสารการฝึกอบรมที่คิดเป็นค่า ร้อยละ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

ขั้นตอนและกลไกในการกำกับ ติดตามในการจัดโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การประสานงานและการคัดเลือกวิทยากร การบริหารจัดการ ใช้จ่าย เกื้อหนุนต่างๆ ในการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดฝึกอบรม และการบริหาร โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้

- ๕.๑ มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน
- ๕.๒ มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดฝึกอบรม
- ๕.๓ มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม
- ๕.๔ ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาศักยภาพ

มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๕.๑ มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก ระดับ ๑ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงาน จัดการฝึกอบรม ระดับ ๒ มี ๑ และมีการวางแผนการติดตามโครงการ ขณะดำเนินการ และหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำโครงการฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด โครงการฝึกอบรมตรงตามนโยบายและแผนงานในการ พัฒนาศักยภาพของ สป. และมีการจัดทำเครื่องมือในการ ติดตามโครงการฝึกอบรม ระดับ ๓ มี ๒ และมีการจัดทำรายงานผลการติดตาม โครงการให้แก่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๑ ๒ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๒ ๓ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๓	ข้อมูลที่ต้องการ ๑. เอกสาร คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับ การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการ ฝึกอบรม ๒. รายงานการประชุม/เอกสาร ที่ระบุว่ามีการวางแผนติดตาม โครงการขณะดำเนินการและ หลังการฝึกอบรม ๓. เครื่องมือในการติดตาม โครงการฝึกอบรม ๔. รายงานผลการติดตาม โครงการ

มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๕.๒ มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก ระดับ ๑ คณะทำงานจัดโครงการฝึกอบรมมีการวางแผนนำหลักสูตรฝึกอบรมมาพิจารณาการดำเนินงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ในการจัดการฝึกอบรม ระดับ ๒ มี ๑ และมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดสถานที่ในการอบรม ระบุรายชื่อวิทยากร การติดต่อวิทยากร การกำหนดอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในโครงการฝึกอบรม ระดับ ๓ มี ๒ และมีเอกสารหรือรายงานที่แสดงถึงการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม รายงานผลการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๑ ๒ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๒ ๓ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๓	ข้อมูลที่ต้องการ ๑. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่าจะมีการวางแผน นำหลักสูตรฝึกอบรมมาพิจารณาการดำเนินงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ในการจัดการฝึกอบรม ๒. เอกสารที่ระบุการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดสถานที่ในการอบรม ระบุรายชื่อวิทยากร การติดต่อวิทยากร การกำหนดอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในการฝึกอบรม ๓. เอกสารหรือรายงานผลที่แสดงถึงการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม
ตัวบ่งชี้ ๕.๓ มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก ระดับ ๑ คณะทำงานจัดโครงการฝึกอบรมมีการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดกรอบการประเมินผลหรือการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการ ระดับ ๒ มี ๑ และมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล การฝึกอบรมและรวบรวมผลการประเมิน ระดับ ๓ มี ๒ และมีการสรุปโครงการฝึกอบรมและจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๑ ๒ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๒ ๓ คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ ๓	ข้อมูลที่ต้องการ ๑. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่าจะมีการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดกรอบการประเมินผลหรือการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการ ๒. เครื่องมือในการประเมินผล การฝึกอบรมและผลการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมิน ๓. รายงานประเมินผลการฝึกอบรม

มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ ๕.๔ ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก $= \frac{\text{จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนงานและ} \times 100}{\text{จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดตามแผนพัฒนาประจำปี}}$ เกณฑ์การให้คะแนน ๑ คะแนน = < ร้อยละ ๕๐ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๕๑ - ๘๐ ๓ คะแนน = > ร้อยละ ๘๑ ขึ้นไป	ข้อมูลที่ต้องการ ๑. จำนวนหลักสูตร / โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒. จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนงานและในระยะเวลาที่กำหนด

**แบบประเมินมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน
ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

คำชี้แจง

แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบของแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

ตอนที่ 2 สภาพการฝึกอบรมบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

คำแนะนำ โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการประเมิน

1. ชื่อหน่วยงาน.....
2. ชื่อโครงการ / หลักสูตร.....
3. กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ☐ ผู้บริหาร จำนวน.....คน
 - ☐ ข้าราชการพิเศษ จำนวน.....คน
 - ☐ ข้าราชการ จำนวน.....คน
 - ☐ ปฏิบัติการ จำนวน.....คน
 - ☐ ปฏิบัติงาน จำนวน.....คน
 - ☐ อื่น ๆ (.....) จำนวน.....คน
4. ผู้เข้าร่วมโครงการเป็น ชาย.....คน เป็น หญิง.....คน

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงกำหนดค่าคะแนน

- 1 หมายถึง มีความสอดคล้องกับมาตรฐานในระดับน้อย
- 2 หมายถึง มีความสอดคล้องกับมาตรฐานในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง มีความสอดคล้องกับมาตรฐานในระดับมาก

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์คะแนนการจัดทำ			ไม่มีการดำเนินการ	หลักฐานอ้างอิงประกอบ
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน		
1. ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.					
	1.2 มีการสำรวจหาความต้องการ / ความจำเป็นในการฝึกอบรม					
	1.3 มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมตามแผนที่จัดทำไว้					
	1.4 หลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้					
	1.5 มีการประเมินหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร					
	1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ ของ สป.					
	1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร					
2. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.1 มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
	2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดในหลักสูตร					
	2.3 มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
	2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านวิทยากร	3.1 มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม					
	3.2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยากร					
4. ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม	4.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่บรรยากาศของการฝึกอบรม					
	4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่ออุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม					

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์คะแนนการจัดทำ			ไม่มีการดำเนินการ	หลักฐานอ้างอิงประกอบ
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน		
5. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม	5.1 มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน					
	5.2 มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดฝึกอบรม					
	5.3 มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม					
	5.4 ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากร					

การประเมิน

1. ให้นำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนา การฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2553 (ส่วนที่ 3) เรื่องมาตรฐานคุณภาพ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนด ประกอบการพิจารณาประเมินทุกโครงการ/หลักสูตร

2. ให้ประเมินตนเองว่าแต่ละโครงการ/หลักสูตร ดำเนินการได้อยู่ในเกณฑ์คะแนนการจัดทำระดับใด และให้ทำเครื่องหมาย/ตรงกับช่องคะแนน

2. ให้ระบุเอกสารที่สามารถใช้เป็นหลักฐานและตรวจสอบได้ว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์คะแนนตามระดับที่ประเมินได้ตามข้อ 2

1. ให้รวบรวมแบบประเมินของทุกโครงการ/หลักสูตร ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของหน่วยงาน จัดส่งให้สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภายในวันที่ 20 สิงหาคมของทุกปี เพื่อสรุปผลการดำเนินงานเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบและพิจารณาต่อไป

[illegible]

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 ☒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2563

☐ 1. พัฒนากิจการศึกษาศึกษาเพื่อความเป็นตน

☒ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☒ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตามยุทธศาสตร์องค์การและการทำงานในศตวรรษที่ 21

☐ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคณาจารย์วิชาชีพครูระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

การติดตาม ☐ รอบ 3 เดือน

☐ รอบ 6 เดือน

☐ รอบ 9 เดือน

☒ รอบ 12 เดือน

ที่	โครงการ	(1) จำนวน กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนา		(3) คิดเป็น ร้อยละ ของกลุ่ม เป้าหมาย	(4) จำนวน ชม. ของ การจัด อบรม/ พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ ได้รับดำเนินการ	(7) งบประมาณที่ ใช้จริง	ตัวชี้วัด		ความ สอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง รวม						รายละเอียดและ ค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
1	โครงการฝึกอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็น ข้าราชการที่ดี” ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (2 รุ่น) กิจกรรมที่รุ่น 1 (ออนไลน์)	85	17	68 85	100	50	4,250	700,000.0	91,406.82	1.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้า รับการพัฒนานำเกณฑ์ การประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	100.00	1.4	สอ.	(คะแนนสอบ, การเข้าเรียน, การสรุปผล การเรียนรู้)

ที่	โครงการ	(1) จำนวน กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนา จริง			(3) คิดเป็น ร้อยละ ของกลุ่ม เป้าหมาย	(4) จำนวน ชม. ของ การจัด อบรม/ พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ ได้รับดำเนินการ	(7) งบประมาณที่ ใช้จริง	ทรัพย์สิน		ความ สอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม						รายละเอียดและ ค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
											2. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม มีความพึงพอใจในการ ดำเนินโครงการไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ ผู้บังคับบัญชามีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติ งานของผู้ผ่านการฝึก อบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	90.00			
	กิจกรรมการอบรมสัมมนา ร่วมกัน	84	11	33	44	52.38	24	1,056		360,998.60	ผู้เข้ารับการอบรมมี ความพึงพอใจในการ ดำเนินโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	94.00			
	กิจกรรมประชุม 2 (ออนไลน์)	50	14	36	50	100	45	2,250		159,900.00	1. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้า รับการพัฒนานำมาเกณฑ์ การประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 2. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม มีความพึงพอใจใน การดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลลัพธ์ ผู้บังคับบัญชามีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติ งานของผู้ผ่านการฝึก	100.00			อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
											n/a				

ที่	โครงการ	(1) จำนวน กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนา จริง			(3) คิดเป็น ร้อยละ ของกลุ่ม เป้าหมาย	(4) จำนวน ชม. ของ การจัด อบรม/ พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ ได้รับดำเนินการ	(7) งบประมาณที่ ใช้จริง	ตัวชี้วัด		ความ สอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม						รายละเอียดและ ค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
	กิจกรรมอบรมให้ความรู้และ ติดตามประเมินผล	165	34	129	163	98.79	6	978		31,500.00	อบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 1.ผลลัพธ์ที่จัดผู้เข้า รับการพัฒนามาตามเกณฑ์ การประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 2.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจใน การดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	100.00 90.51			

อักษรย่อหน่วยงาน
อักษรย่อหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (115 หน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
1.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ.
2.	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	สำนักงาน กศน.
3.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สช.
4.	สำนักงานรัฐมนตรี	สร.
5.	สำนักอำนวยการ	สอ.
6.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทก.
7.	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	สคบศ.
8.	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	สกก.
9.	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	สต.
10.	สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล	สตผ.
11.	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	สนย.
12.	สำนักนิติการ	สน.
13.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพร.
14.	กลุ่มตรวจสอบภายใน	ตสน.
15.	ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้	ศค.จชต.
16.	สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	สลช.
17.	สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	สกกท.
18.	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ	ศปท.ศธ.
19.	กองส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารการศึกษาในภูมิภาค	กสภ.
20.	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ	กลุ่ม ป.ย.ป.ศธ.
21.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (ลพบุรี)	ศธภ.1
22.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (ปทุมธานี)	ศธภ.2
23.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (ราชบุรี)	ศธภ.3
24.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 4 (สมุทรสงคราม)	ศธภ.4
25.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 (นครศรีธรรมราช)	ศธภ.5
26.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 6 (ภูเก็ต)	ศธภ.6
27.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 (ยะลา)	ศธภ.7
28.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 (ชลบุรี)	ศธภ.8
29.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 9 (ฉะเชิงเทรา)	ศธภ.9
30.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี)	ศธภ.10
31.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 (สกลนคร)	ศธภ.11
32.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 (ขอนแก่น)	ศธภ.12
33.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา)	ศธภ.13

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
34.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 14 (อุบลราชธานี)	ศรภ.14
35.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 (เชียงใหม่)	ศรภ.15
36.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 16 (เชียงราย)	ศรภ.16
37.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 (พิษณุโลก)	ศรภ.17
38.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 (นครสวรรค์)	ศรภ.18
39.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่	ศจ.กระบี่
40.	สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร	ศจ.กรุงเทพมหานคร
41.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี	ศจ.กาญจนบุรี
42.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	ศจ.กาฬสินธุ์
43.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร	ศจ.กำแพงเพชร
44.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น	ศจ.ขอนแก่น
45.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี	ศจ.จันทบุรี
46.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา	ศจ.ฉะเชิงเทรา
47.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	ศจ.ชลบุรี
48.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท	ศจ.ชัยนาท
49.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ	ศจ.ชัยภูมิ
50.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร	ศจ.ชุมพร
51.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย	ศจ.เชียงราย
52.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	ศจ.เชียงใหม่
53.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง	ศจ.ตรัง
54.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด	ศจ.ตราด
55.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก	ศจ.ตาก
56.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก	ศจ.นครนายก
57.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	ศจ.นครปฐม
58.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม	ศจ.นครพนม
59.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา	ศจ.นครราชสีมา
60.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช	ศจ.นครศรีธรรมราช
61.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์	ศจ.นครสวรรค์
62.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี	ศจ.นนทบุรี
63.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส	ศจ.นราธิวาส
64.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน	ศจ.น่าน
65.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ	ศจ.บึงกาฬ
66.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ศจ.บุรีรัมย์
67.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี	ศจ.ปทุมธานี
68.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ศจ.ประจวบคีรีขันธ์
69.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี	ศจ.ปราจีนบุรี
70.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี	ศจ.ปัตตานี

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
71.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ศจ.พระนครศรีอยุธยา
72.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา	ศจ.พังงา
73.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	ศจ.พัทลุง
74.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร	ศจ.พิจิตร
75.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก	ศจ.พิษณุโลก
76.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี	ศจ.เพชรบุรี
77.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์	ศจ.เพชรบูรณ์
78.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่	ศจ.แพร่
79.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา	ศจ.พะเยา
80.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต	ศจ.ภูเก็ต
81.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม	ศจ.มหาสารคาม
82.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร	ศจ.มุกดาหาร
83.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน	ศจ.แม่ฮ่องสอน
84.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยะลา	ศจ.ยะลา
85.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร	ศจ.ยโสธร
86.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด	ศจ.ร้อยเอ็ด
87.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนอง	ศจ.ระนอง
88.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง	ศจ.ระยอง
89.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี	ศจ.ราชบุรี
90.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี	ศจ.ลพบุรี
91.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	ศจ.ลำปาง
92.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน	ศจ.ลำพูน
93.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย	ศจ.เลย
94.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ	ศจ.ศรีสะเกษ
95.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร	ศจ.สกลนคร
96.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา	ศจ.สงขลา
97.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	ศจ.สตูล
98.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	ศจ.สมุทรปราการ
99.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม	ศจ.สมุทรสงคราม
100.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	ศจ.สมุทรสาคร
101.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว	ศจ.สระแก้ว
102.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี	ศจ.สระบุรี
103.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี	ศจ.สิงห์บุรี
104.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย	ศจ.สุโขทัย
105.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี	ศจ.สุพรรณบุรี
106.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี	ศจ.สุราษฎร์ธานี
107.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์	ศจ.สุรินทร์

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
108.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย	ศธจ.หนองคาย
109.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู	ศธจ.หนองบัวลำภู
110.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจ	ศธจ.อำนาจ
111.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี	ศธจ.อุดรธานี
112.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	ศธจ.อุทัยธานี
113.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิษฐ์	ศธจ.อุดรดิษฐ์
114.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี	ศธจ.อุบลราชธานี
115.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ	ศธจ.อำนาจเจริญ

หมายเหตุ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2562 ให้จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน หกภาค เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

(1) สำนักงานศึกษาธิการภาคกลาง ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 ปทุมธานี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน ศึกษาธิการภาคกลาง

(2) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 นครศรีธรรมราช ปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้

(3) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ชายแดน ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 ยะลา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน ศึกษาธิการภาคใต้ชายแดน

(4) สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออก ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 ชลบุรี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน ศึกษาธิการภาคตะวันออก

(5) สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(6) สำนักงานศึกษาธิการภาคเหนือ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เชียงใหม่ ปฏิบัติหน้าที่สำนักงาน ศึกษาธิการภาคเหนือ



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 7111
วันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๕
เวลา 10.๑๕

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 7111
วันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๕
เวลา 14.51

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘
ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๗๖๖ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

ม. ๒๒๑๙, ๒๒๑๙

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น ๙ อาคารรัชมังคลาภิเษก กระทรวงศึกษาธิการ โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) และให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดที่สอดคล้องเหมาะสมตามบริบทแต่ละหน่วยงานตามเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถเพิ่มเติมรายละเอียดข้อมูล แผนงาน/โครงการ ผ่าน Google sheet ให้กับสำนักอำนวยการ สป. ภายในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อบรรณข้อมูลจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) และเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ ต่อไป

สำนักอำนวยการ สป. ขอเรียนว่า หน่วยงานในสังกัดได้พิจารณาและจัดส่งแผนงาน/โครงการเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) รวมทั้งจำแนกแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมจำนวน ๔๙ โครงการ และมีเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓,๐๑๖,๗๕๐ บาท โดยสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)	๓ โครงการ (ไม่ได้รับงบประมาณ ๒ โครงการ)	๔๐๐,๐๐๐ บาท
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป Nex Normal (HR digitization)	๓๒ โครงการ	๓๕,๙๕๑,๙๕๐ บาท
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency)	๘ โครงการ	๕,๓๐๑,๒๐๐ บาท
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	๖ โครงการ	๑,๓๖๓,๖๐๐ บาท
รวม	๔๙ โครงการ	๔๓,๐๑๖,๗๕๐ บาท

พิจารณาแล้ว...

ตรวจเสนอ



(นายจตุรงค์ มงคล)
นักทรัพยากรบุคคล

ปฏิบัติการ

๒๙ ธ.ค. ๖๖



(นางกนกวรรณ บุญมาสุข)

นักทรัพยากรบุคคล

ชำนาญการพิเศษ

๒๙ ธ.ค. ๖๖



นางสาวบรรณานันท์ ชื่อนแก้ว

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล



พิจารณาแล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นสมควรประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบกรุณา

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ จำนวน ๒ ฉบับ

๓. หรือเห็นสมควรประการใดโปรดสั่งการ



(นายชาญวุฒิ วงศ์เพ็ง)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อโปรดพิจารณา



(นายพิเชฐ โพธิ์ภักดี)

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๕

☒ อนุมัติ

☒ ลงนามแล้ว



(นายอรรถพล สังขวาสี)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๕



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานอำนวยการ โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘
ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๒๒๑๐๘ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน เลขาธิการ กศน. เลขาธิการ ก.ค.ศ. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี ศธ. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/ศูนย์/สำนักงาน/กลุ่ม ในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ/หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติและนำไปใช้ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวม คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นและคล่องตัว”

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) เพื่อประโยชน์สูงสุดและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <http://bitly.ws/yeP8> พร้อมทั้ง รายงานผลการดำเนินงานให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายไตรมาส ดังนี้

- | | |
|--------------------|--|
| ๑. ไตรมาสที่ ๑ - ๒ | รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ |
| ๒. ไตรมาสที่ ๓ | รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ |
| ๓. ไตรมาสที่ ๔ | รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ |

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเสนอผู้บริหารเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ต่อไป

ทั้งนี้ หากหน่วยงานในสังกัดมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/ตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรระหว่างปีจากแผนที่กำหนดไว้ ขอให้แจ้งกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและปรับเปลี่ยนแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริงของหน่วยงานด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายอรรถพล สังขวาสี)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน ศึกษาธิการภาค (ภาค ๑ - ๑๘)/ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด และ
ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติและนำไปใช้ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวม คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นและคล่องตัว”

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) เพื่อประโยชน์สูงสุดและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <http://bitly.ws/yeP8> พร้อมทั้ง รายงานผลการดำเนินงาน ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายไตรมาส ดังนี้

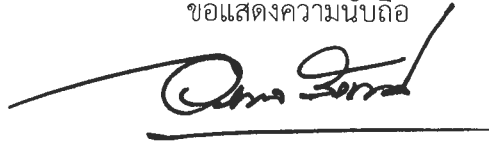
- | | |
|--------------------|--|
| ๑. ไตรมาสที่ ๑ - ๒ | รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ |
| ๒. ไตรมาสที่ ๓ | รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ |
| ๓. ไตรมาสที่ ๔ | รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ |

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเสนอผู้บริหารเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ต่อไป

ทั้งนี้ หากหน่วยงานในสังกัดมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/ตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรระหว่างปีจากแผนที่กำหนดไว้ ขอให้แจ้งกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและปรับเปลี่ยนแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริงของหน่วยงานด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอรรถพล สังขวาสี)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร.๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓

โทรสาร.๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

2694

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5858
วันที่ ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๕
เวลา 13.25

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5858
วันที่ ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๕
เวลา 15.08 น.

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๔๔๔

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นพัฒนาให้ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว” รวมทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถบริหาร การเรียนรู้และสามารถวางแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานและผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและ ทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกและบริบทของประเทศ ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่องมีทักษะสำหรับการทำงานและดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ ๒๑ จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ อันจะส่งผลบรรลุค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของแผนย่อยตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา ที่เกี่ยวข้องได้ตามช่วงเวลาที่กำหนด รายละเอียดตามเรื่องเดิม นั้น

สำนักอำนวยการ สป. ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. เชิญคณะทำงานเข้าร่วมประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันอังคารที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น ๙ อาคารรัชมังคลาภิเษก กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้สอดคล้อง กับเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ต่อไป

จึงเรียนมา...

ตรวจเสนอ



(นายจตุรงค์ มงคล)

นักทรัพยากรบุคคล

ปฏิบัติการ

27 ต.ค. ๖๕



(นางกนกวรรณ บุญมาสุข)

นักทรัพยากรบุคคล

ชำนาญการพิเศษ

27, ๓๑, ๖๕



(นางสาวปรารถนา ช้อนแก้ว)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล



จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบกรุณา

๑. ลงนามในคำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. รับเชิญเข้าร่วมการประชุมในฐานะที่ปรึกษาคณะทำงานฯ เพื่อมอบนโยบายด้านการพัฒนา
บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในวันศุกร์ที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น ๙ อาคารรัชมิ่งคลาสิคเก กระทรวงศึกษาธิการ

๓. มอบสำนักอำนวยการ ลงนามหนังสือเชิญประชุมคณะทำงานฯ จำนวน ๔ ฉบับ

๔. หรือเห็นสมควรประการใดโปรดสั่งการ



(นายชาญวุฒิ วงศ์เพ็ง)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อโปรดพิจารณา



(นายพิเชฐ โพธิ์ภักดี)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาราชการแทน

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓๑ ต.ค. ๒๕๖๕

☒ ทราบ

☒ เห็นชอบ

☒ รับเชิญ ๖

☒ ลงนามแล้ว ๙

☒ มคอ ๓

ลงนามแล้ว



(นางสาวปรารถนา ช้อนแก้ว)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป.

- ๒ พ.ย. ๒๕๖๕

(นายอรรถพล สังขวาสี)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- 2 พ.ย. 2565



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ **๒๕๐๖** / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดยมีแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และแผนปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้อง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

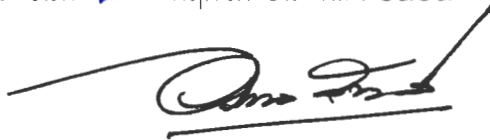
- | | |
|--|----------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดูแลด้านการบริหารงานบุคคล | ประธานคณะทำงาน |
| ๓. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๔. เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย | คณะทำงาน |
| ๕. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน | คณะทำงาน |
| ๖. ศึกษาธิการภาค (ภาค ๑ – ๑๘) | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน |
| ๘. หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักนิติการ | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน | คณะทำงาน |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล | คณะทำงาน |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการศึกษาในภูมิภาค | คณะทำงาน |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |

๒๐. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ คณะทำงาน
๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คณะทำงาน
๒๒. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ คณะทำงานและเลขานุการ
๒๓. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 ๒. รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลแผนงาน โครงการ งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของส่วนราชการ
 ๓. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ฉบับตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)
 ๔. กำหนดรูปแบบ วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
 ๕. วิเคราะห์ วางแผน การขอตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 ๖. ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ
 ๗. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอรรถพล สังขวาสี)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ