แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งถือว่า "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์และมีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ทิศทางการพัฒนาและบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐานเท่าเทียมสากล รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มี "คนเก่ง คนดี" พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ร่วมระดมความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ในโอกาสนี้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดียิ่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนประเทศชาติต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
พฤษภาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 1 บทนำ	4
1.1 หลักการและเหตุผล	4
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 แนวทางการดำเนินการ	5
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
ส่วนที่ 2 การทบทวน วิเคราะห์ ปรับปรุง เพื่อนำสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565	7
2.1 ทิศทางแนวโน้มในการขับเคลื่อนประเทศ	7
2.2 ทิศทางการพัฒนาและบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ	22
ส่วนที่ 3 การทบทวนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565	34
3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	34
3.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	40
3.3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT ANALYSIS)	43
3.4 การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน (Importance) กับสภาพปัจจุบัน (Current Status)	45
ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565	50
4.1 วิสัยทัศน์	50
4.2 พันธกิจ	50
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์	50
4.4 กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์	52
4.5 โครงการ กิจกรรม หลักสูตร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	53
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21	55
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	67
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	73
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	77

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 5 การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ไปสู่การปฏิบัติ	80
5.1 การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ	80
5.2 กลไกในการนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ	80
5.3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	81
5.4 การติดตามรายงานผล	81
เอกสารอ้างอิง	83
ภาคผนวก	84
- นิยามศัพท์	85
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565	91
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 (เพิ่มเติม)	94
- หนังสืออนุมัติสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565	95
- อักษรย่อหน่วยงาน	97

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แผนผังการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ 5
ภาพที่ 2 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี 8
ภาพที่ 3 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 12

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (กรอบ) 29
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (มีคนครอง) 30

บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และให้ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ สำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ มีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2562 – 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาให้ "ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีสมรรถนะ เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง" โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้มีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 – 2565 จึงดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้ครบถ้วน ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 มีรายละเอียดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร :

บุคลากร สป.ศธ. "เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร :

1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล
3. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร :

1. บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ
2. บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย
3. บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
4. บุคลากร สป.ศธ. ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร :

กลยุทธ์ที่ 1

1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่

1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้วยระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ 2

2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย

2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity)

2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน

2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 3

3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)

3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร

3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 4

4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย

4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

แผนงาน/โครงการ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีโครงการ 54 โครงการ งบประมาณจำนวน 195,050,880 บาท (หนึ่งร้อยเก้าสิบห้าล้านห้าหมื่นแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีโครงการ 17 โครงการ งบประมาณจำนวน 156,982,200 บาท (หนึ่งร้อยห้าสิบหกล้านเก้าแสนแปดหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีโครงการ 13 โครงการ งบประมาณ จำนวน 24,643,160 บาท (ยี่สิบสี่ล้านหกแสนสี่หมื่นสามพันหนึ่งร้อยหกสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มีโครงการ 7 โครงการ งบประมาณ จำนวน 11,534,200 บาท (สิบเอ็ดล้านห้าแสนสามหมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน)

ส่วนที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และให้ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ สำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ มีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2562 – 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาให้ "ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีสมรรถนะ เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง" โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์

ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 -2565 เพื่อกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) พนักงานราชการ ลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

1.3 แนวทางการดำเนินการ

1. กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาประเทศ เช่น ยุทธศาสตร์ของประเทศ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

2. การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ "คน" ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

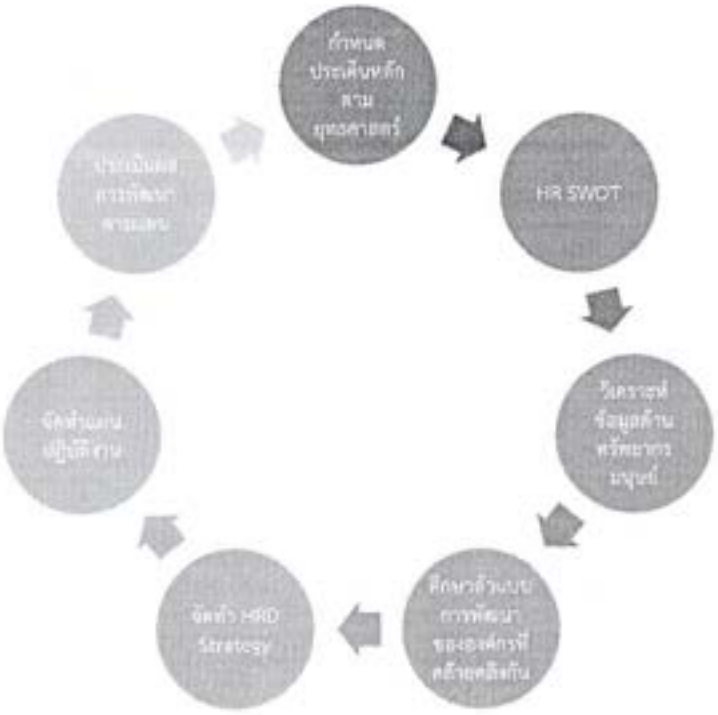
3. วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาต่อไป

4. ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ซึ่งช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

5. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPIs)

6. จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติ และการกำหนดแผนงานเป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการนั้นประสบผลสำเร็จด้วย

7. ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด



ภาพที่ 1 แผนผังการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ รวมทั้งระบบการติดตามผล และมีความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่ 2
การทบทวน วิเคราะห์ ปรับปรุง เพื่อนำสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

2.1 ทิศทางแนวโน้มในการขับเคลื่อนประเทศ

2.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ "ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน" โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย 2) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ และ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

ภาพที่ 2 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ภาครัฐมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม และมุ่งเน้นในเรื่องดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ

2) การบูรณาการการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

3) การบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการองค์ความรู้ในภาคราชการทั้งที่เป็นองค์ความรู้ในประเทศและของต่างประเทศ

▪ เป้าหมายใน 20 ปี ดังนี้

1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

▪ ตัวชี้วัดเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ 4 ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

▪ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
   - การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
   - ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
   - ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
   - ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
   - ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ
3) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจเปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
   - ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
   - ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
   - ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
4) ภาครัฐมีความทันสมัย
   - องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
   - พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
   - ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัวยึดระบบคุณธรรม
   - บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต
   - ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
   - บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
   - การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรมและตรวจสอบได้
   - การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ
7) กฎหมายมีความสอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
   - ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง

- มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น
- การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

8) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอ

- บุคลากรและหน่วยงานในกระบวน การยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
- ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
- ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง
- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน
- ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม
- พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

2.1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศไทยในระยะ 5 ปี ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อขับเคลื่อนตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในห้วง 5 ปีแรก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา 6 + 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อคนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และแก้ไขปัญหาความยากจน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเศรษฐกิจ ขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และการสร้าง ความ เข้มแข็ง ให้เศรษฐกิจ รายสาขา

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การพัฒนาและการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรน้ำ สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพ ของประชาชนและระบบนิเวศ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศตลอดไป ประเทศชาติมีความมั่นคงทุกมิติ และสังคมมีความสมานฉันท์เพิ่มขึ้น พื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีเศรษฐกิจดีขึ้น และประชาชนมีสันติสุข มีอาชีพสุจริต มีการศึกษาที่มีคุณภาพ และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

ประเทศไทยสามารถรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงและมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิก อาเซียน มิตรประเทศ และนานาประเทศเพิ่มขึ้น สาธารณภัยต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 6</u> การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐและประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ เพิ่มจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทที่มีการบริหารจัดการที่ดี ลดข้อร้องเรียนของประชาชนที่ไม่ได้รับการอำนวยความยุติธรรม อย่างเสมอภาค เป็นธรรม

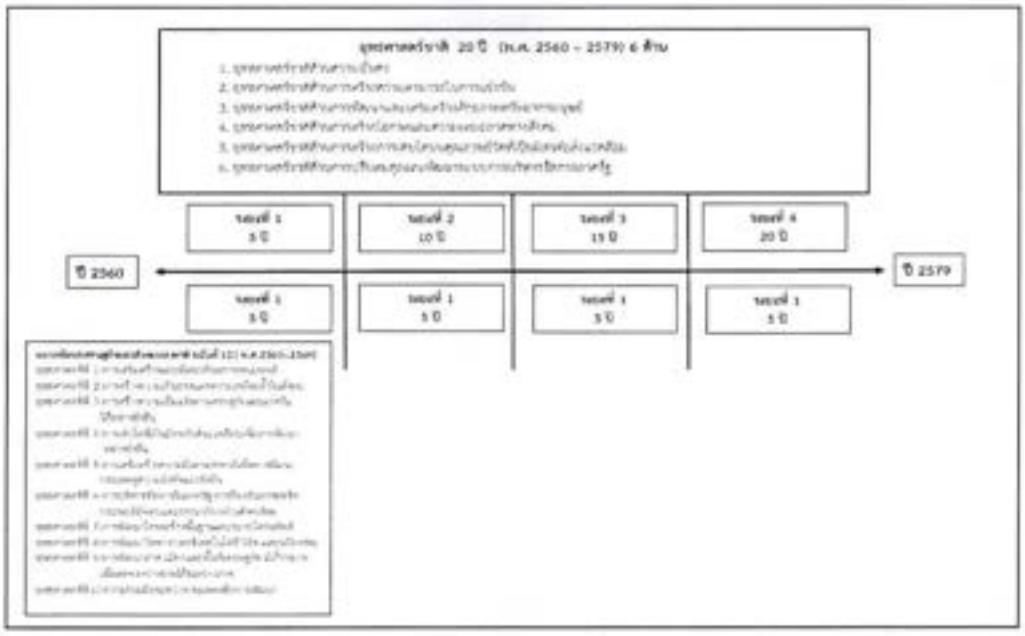
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 7</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านพลังงาน การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐมีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในการรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์ การพัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา)

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 8</u> การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 9</u> การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มีเป้าหมายเพื่อลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาค มีการกระจายรายได้ของประชาชนอย่างเป็นธรรมมากขึ้น เมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดี และการเดินทางสะดวก พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนมีการพัฒนาที่เกิดผลเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เป็นภาค แบ่งเป็น 6 ภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงการแผนงานการพัฒนาพื้นที่ภาค เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการในพื้นที่ หรือการพัฒนาพื้นที่ที่ส่งผลให้พื้นที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งมิใช่ในมิติจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดเท่านั้น

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 10</u> ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อประเทศไทยมีบทบาทนำในภูมิภาคทั้งทางด้านโลจิสติกส์ การค้า การบริการและการลงทุน เป็นศูนย์กลางการกระจายความเจริญในภูมิภาคเอเชีย กลุ่มอาเซียน และอนุภูมิภาค มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่เชื่อมั่นของนานาชาติในฐานะประเทศเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค และภาคเอกชนไทยมีเครือข่ายและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน



ภาพที่ 3 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

2.1.3 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) ที่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ คือ

- **วิสัยทัศน์ :**

"ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย"

- **ยุทธศาสตร์ ก.พ. :**

"การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม"

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) **กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง** (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

2) **กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ** (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

3) **กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพราชการ** (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ
- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
- ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ
- ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม

4) **กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ** (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
- ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

2.1.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – 2561 ได้รับมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2556 ให้นำมาเป็นกรอบทิศทางสำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยและการขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ (Trustworthy) พัฒนาระบบราชการให้มีสุขภาวะ (Healthy) และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Sustainable)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง วิกฤตการณ์ และความผันผวนที่มีขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น การพัฒนาระบบราชการให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีขีดสมรรถนะสูง นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถบริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ โดยแผนยุทธศาสตร์นี้ได้ระบุเรื่องดังกล่าวไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ) กลยุทธ์ที่ 2.2 (พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ) และความมุ่งเน้นให้มีการคุณภาพในระดับสากลเพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามที่ได้ระบุไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ (การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) กลยุทธ์ที่ 7.1 (พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน)

2.1.5 มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) 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

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก **"ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม"** โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

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

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

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

4) ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติลำดับที่ 20 "แผนการพัฒนาการบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ" แผ่นย่อยลำดับที่ 5 "แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ" ได้กำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องได้แก่ การปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้ระบบคุณธรรม

5) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีประเด็นปฏิรูปที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

5.1) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของรัฐ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

5.2) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การทดลองระบบการบริหารราชการแบบภาค/เขต

5.3) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อาทิ การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ การลดอัตรากำลังและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและประเทศไทย 4.0 การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การทบทวนระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

2.1.6 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 มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

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

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี 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 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะ จาก 6 สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (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

2.1.8 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 133 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 6 – 8 วันที่ 21 มีนาคม 2559)

"ข้อ 2 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

2) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา

3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

4) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

5) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 3 ให้มีศึกษาธิการภาค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการภาค ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนไม่เกินหนึ่งคนเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งศึกษาธิการภาคและรองศึกษาธิการภาคจากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเสนอ

ข้อ 4 ในแต่ละจังหวัด ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย

2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด

3) สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

4) จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัด

5) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด

2) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 122 ตอนที่ 100 ก หน้า 9 วันที่ 18 ตุลาคม 2548)

"ข้อ 2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

4) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน

7) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

8) ส่งเสริม ประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

9) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มิได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

10) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง

11) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

12) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย"

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนที่ 13 ก หน้า 17 วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2556)

"ข้อ ๓/๑ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย"

"ข้อ 3/2 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย"

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2556 (ที่มา : ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนที่ 13 ก หน้า 16 วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2556)

"ข้อ 3/3 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อปลัดกระทรวง

2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด และการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตามมาตรา 72 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดว่าให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

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

1. หลักการ

1.1 ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

1.2 ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.3 ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 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 ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็ว สำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

2.3 ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในแต่ละกลุ่มและผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย

2.4 ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสม กับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

2.6) นอกจากนี้ ส่วนราชการอาจให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ เช่น

2.6.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)

2.6.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)

2.6.3) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง

2.6.4) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

2.6.5) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

2.6.6) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย
2.6.7) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย
2.6.8) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
2.6.9) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
2.6.10) หลักสูตรปัจฉิมนิเทศ
2.6.11) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
2.6.12) หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ

2.2 ทิศทางการพัฒนาและบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.1 ความสอดคล้องของการปฏิรูปด้านการศึกษากับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)

การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษามีแนวทางสอดคล้องและครอบคลุมกับทุกยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

จากสภาวการณ์และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประเทศไทยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยให้ทัดเทียมกับนานาประเทศในการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจึงได้ดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับร่างแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษายังมีขอบเขตการดำเนินการให้เกิดผลตาม มาตรา 258 จ. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย (1) การให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (2) ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามมาตรา 54 วรรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (4) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่

ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนที่วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ แนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียม และทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของสังคม (All For Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030)

ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
3. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

แนวทางการพัฒนา

1. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
4. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.2.2 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายที่ 4 เป้าหมายด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) ดังนี้

วิสัยทัศน์

การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

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. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

4. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมและค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์รวม/ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม/หน่วยหลัก	ค่าเป้าหมาย ปี 2563
1. ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ ITA (Integrity & Transparency Assessment) (ศปท.)	ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน
2. ร้อยละของนักเรียนสังกัดโรงเรียนเอกชนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้น (สช.)	ร้อยละ 49
3. ร้อยละคะแนนเฉลี่ยรวมทุกระดับการศึกษาของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) แต่ละภาคเรียน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 38 ขึ้นไป

เป้าประสงค์รวม/ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม/หน่วยหลัก	ค่าเป้าหมาย ปี 2563
4. จำนวนประชาชนเข้าถึงหลักสูตร/สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่จัดการศึกษาในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (กศน.)	10,000,000 คน
5. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สคบศ./กศน./สช.)	ร้อยละ 80
6. ร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญ บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการและลูกจ้าง ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สอ./ศทก./กศน./สช./สำนักงาน ก.ค.ศ.)	ร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์ (ที่เกี่ยวข้อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	**กลยุทธ์**
1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ/บริการประชาชน
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน
	3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ และการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
	4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
	5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร
	6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต
	7. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

2.2.3 แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562-2565) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 เป้าหมาย

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายที่ 4 เป้าหมายด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี) ดังนี้

วิสัยทัศน์

การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

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. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

4. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมและค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์รวม/ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม/หน่วยหลัก	ค่าเป้าหมาย ปี 2563
1. ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ ITA (Integrity & Transparency Assessment) (ศปท.)	ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน
2. ร้อยละของนักเรียนสังกัดโรงเรียนเอกชนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้น (สช.)	ร้อยละ 50
3. ร้อยละคะแนนเฉลี่ยรวมทุกระดับการศึกษาของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) แต่ละภาคเรียน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 39 ขึ้นไป
4. จำนวนประชาชนเข้าถึงหลักสูตร/สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่จัดการศึกษาในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (กศน.)	10,000,000 คน
5. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สคบศ./กศน./สช.)	ร้อยละ 80
6. ร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญ บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการและลูกจ้าง ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สอ./ศทก./กศน./สช./สำนักงาน ก.ค.ศ.)	ร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์ (ที่เกี่ยวข้อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	**กลยุทธ์**
1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารราชการ/บริการประชาชน
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน
	3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ และการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
	4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
	5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร
	6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วม จัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
	7. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

2.2.4 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (กรอบ)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ขรก. – 2,026
	พรก. – 15,924
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ลจป. – 694

กลุ่มตรวจสอบภายใน สป. - (ขรก. - 13 , พรก. - 2)
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. - (ขรก. - 15 , พรก. - 1)
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ. - (ขรก. - 5 , พรก. - 3)

- รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ระดับสูง)	3
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการกระทรวง ระดับสูง)	12
- ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับทรงคุณวุฒิ)	1
- ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ (นักวิชาการศึกษา ระดับทรงคุณวุฒิ)	1
- ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารจัดการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ระดับทรงคุณวุฒิ)	1
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ระดับต้น)	1
- รองผู้แทนถาวรไทยฯ (นักวิชาการศึกษา) (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1
- ศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับสูง)	12
- รองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับต้น)	12

สำนักอำนวยการ	ขรก. - 150
	พรก. - 11
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 57

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ขรก. - 47
	พรก. - 2
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา	ขรก. - 55
	พรก. - 3
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 18

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	ขรก. - 54
	พรก. - 7
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 58

สำนักความสัมพันธ์ ต่างประเทศ	ขรก. - 43
	พรก. - 3
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล	ขรก. - 32
	พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	ขรก. - 95
	พรก. - 3
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักนิติการ	ขรก. - 40
	พรก. - 2
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ขรก. - 283
	พรก. - 18
นักบริหาร สูง	ลจป. - 15

สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ขรก. - 387
	พรก. - 15,127*
นักบริหาร สูง	ลจป. - 482

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน	ขรก. - 240
	พรก. - 711
นักบริหาร สูง	ลจป. - 10

หมายเหตุ : ขรก.ครูฯ ของ สถาบันพัฒนาครูฯ - 33
ขรก.ครูฯ ของ สำนักลูกเสือฯ - 51
ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน กศน. - 15,829
ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน สช. - 202
ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน ศธจ. (ครูฯ 5,525 + ศึกษาธิการจังหวัด 77 + รองศึกษาธิการจังหวัด 77) - 5,677
ขรก.ครูฯ ของ ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ - 100

รวมจำนวน ขรก.ครูฯ 21,892 ราย

สำนักงานศึกษาธิการภาค	ขรก. - 522
	พรก. - 33*
บริหาร สูง	ลจป. - 51

กรอบพนักงานราชการ สป. (เดิม) (คงเหลือ)	77

* ส่วนกลาง 15,889 อัตรา ส่วนภูมิภาค 9 อัตรา

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	0
เงินนอกงบประมาณ	15

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (มีคนครอง)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ขรก. – 1,530
	พรก. – 15,050
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ลจป. – 632

กลุ่มตรวจสอบภายใน สป. - (ขรก. - 12 , พรก. - 1)
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. - (ขรก. - 14 , พรก. - 1)
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ. - (ขรก. - 5 , พรก. - 3)

- รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ระดับสูง) 3
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการกระทรวง ระดับสูง) 7
- ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับทรงคุณวุฒิ) -
- ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ (นักวิชาการศึกษา ระดับทรงคุณวุฒิ) -
- ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารจัดการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ระดับทรงคุณวุฒิ) -
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ระดับต้น) 1
- รองผู้แทนถาวรไทยฯ (นักวิชาการศึกษา) (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) 1
- ศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับสูง) 3
- รองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับต้น) 8

สำนักอำนวยการ	ขรก. - 121
	พรก. - 10
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 35

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ขรก. - 40
	พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา	ขรก. - 49
	พรก. - 2
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 14

สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	ขรก. - 48
	พรก. - 5
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 37

สำนักความสัมพันธ์ ต่างประเทศ	ขรก. - 36
	พรก. - 3
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล	ขรก. - 27
	พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	ขรก. - 86
	พรก. - 3
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักนิติการ	ขรก. - 34
	พรก. - 2
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ขรก. - 239
	พรก. - 0
นักบริหาร สูง	ลจป. - 18

สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ขรก. - 295
	พรก. - 14,385*
นักบริหาร สูง	ลจป. - 482

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน	ขรก. - 214
	พรก. - 622
นักบริหาร สูง	ลจป. - 10

หมายเหตุ : ขรก.ครูฯ ของ สถาบันพัฒนาครูฯ - 9
ขรก.ครูฯ ของ สำนักลูกเสือฯ - 6
ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน กศน. - 2,095
ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน ศธ. - 158
ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน สอจ. (ครูฯ 2,513 + ศึกษาธิการจังหวัด 61+ รองศึกษาธิการจังหวัด 36) - 2,610
ขรก.ครูฯ ของ ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ - 57

รวมจำนวน ขรก.ครูฯ 4,935 ราย

สำนักงานศึกษาธิการภาค	ขรก. - 285
	พรก. - 11*
บริหาร สูง	ลจป. - 36

กรอบพนักงานราชการ สป. (เดิม) (คงเหลือ)	77

* ส่วนกลาง 15,039 อัตรา ส่วนภูมิภาค 11 อัตรา

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	0
เงินนอกงบประมาณ	15

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงินงบประมาณ (อัตรา)	เงินนอกงบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	57	57	-	-	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน สป.	15	13	-	2	-	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	16	15	-	1	-	-
4	สำนักอำนวยการ	218	150	57	11	-	-
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	49	47	-	2	-	-
6	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา	76	55	18	3	-	-
7	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	119	54	58	7	-	-
8	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	46	43	-	3	-	-
9	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	33	32	-	1	-	-
10	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	98	95	-	3	-	-
11	สำนักนิติการ	42	40	-	2	-	-
12	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ.	8	5	-	3	-	-
13	สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18	606	522	51	33	-	-
14**	สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา	3	-	-	3		
15**	สำนักบูรณาการยุทธศาสตร์การศึกษา	1	-	-	1		
16	สำนักงาน ก.ค.ศ.	316	283	18	14	-	15
17	สำนักงาน กศน.	15,996	387	482	15,127	-	-
18	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	961	240	10	711	-	-
รวม		**18,674**	**2,038**	**694**	**15,927**	-	**15**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

* ประกาศเป็นหน่วยงานภายใน สป. ไม่มีอัตราตำแหน่งประจำส่วนราชการมีเพียงคำสั่งให้ข้าราชการช่วยราชการ

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (มีคนครอง)

ลำดับที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงินงบประมาณ (อัตรา)	เงินนอกงบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	24	24	-	-	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน สป.	14	12	-	2	-	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	15	14	-	1	-	-
4	สำนักอำนวยการ	170	121	35	14	-	-
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	41	40	-	1	-	-
6	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา	66	49	14	3	-	-
7	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	90	48	37	5	-	-
8	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	40	36	-	4	-	-
9	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	28	27	-	1	-	-
10	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	89	86	-	3	-	-
11	สำนักนิติการ	36	34	-	2	-	-
12	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ.	8	5	-	3	-	-
13	สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18	337	285	36	16	-	-
14**	สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา	3	-	-	3		
15**	สำนักบูรณาการยุทธศาสตร์การศึกษา	1	-	-	1		
16	สำนักงาน ก.ค.ศ.	272	239	18	-	-	15
17	สำนักงาน กศน.	15,163	296	482	14,385	-	-
18	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	846	214	10	622	-	-
รวม		**17,243**	**1,530**	**632**	**15,066**	**-**	**15**

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

* ประกาศเป็นหน่วยงานภายใน สป. ไม่มีอัตราตำแหน่งประจำส่วนราชการมีเพียงคำสั่งให้ข้าราชการช่วยราชการ

2.2.4 การจำแนกตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ระบบการจำแนกตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้อ้างอิงจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และหนังสือของสำนักงาน ก.พ. เป็นหลัก โดยในการจำแนกตำแหน่งนั้น ปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งและระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร

1.1 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และศึกษาธิการภาค

1.2 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ได้แก่ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และรองศึกษาธิการภาค

2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่คณะกรรมการข้าราชพลเรือนกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับทรงคุณวุฒิ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยมีระดับ ดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับอาวุโส

ส่วนที่ 3
การทบทวนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าว

3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.1.1 ความสอดคล้องของประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ส่งผลต่อเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าประสงค์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าหมายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง กลยุทธ์ 1. ปลูกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพสถาบันหลักของชาติ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. ยกระดับและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้/วิชาชีพ ด้วยศาสตร์พระราชาและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ (พื้นที่สูง พื้นที่ตามตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่งชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าว) 3. พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่	1. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะ และสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องเหมาะสมกับการเสริมสร้างความมั่นคงในแต่ละบริบท	1. สมรรถนะที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษาถิ่นตามบริบทของพื้นที่ 2. ความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางด้านการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ตามความต้องการของพื้นที่ 3. พัฒนาการเรียนรู้กระบวนการทางลูกเสือ เนตรนารี เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ป้องกันปัญหายาเสพติด และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 4. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าประสงค์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าหมายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลยุทธ์ 1. พัฒนาทักษะแรงงานฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และภูมิภาค (อาทิ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว พื้นที่เมืองน่าอยู่อัจฉริยะ) 2. ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา	1. ผู้เรียน ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการแข่งขันของประเทศ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแข่งขันในตลาดงานและประเทศ โดยมีสมรรถนะ ดังนี้ 1. ความรู้ สมรรถนะ ทักษะในศตวรรษที่ 21 2. การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ 3. ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 4. ความรู้และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง 5. การเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศของโลก
3. พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ 1. พัฒนาการจัดการศึกษา โดยบูรณาการองค์ความรู้แบบสะเต็มศึกษา 2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ 3. สร้างเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สมวัย ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต ที่เท่าทันและสามารถอยู่ร่วมในสังคมศตวรรษที่ 21	1. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 3. หน่วยงานและสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	1. ความรู้และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 2. การพัฒนาการศึกษา 3. คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล 4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าประสงค์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าหมายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
3. พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพ (ต่อ) 4. สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่และการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 5. บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างหลักคิดและทัศนคติที่ถูกต้องด้านระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ ความเป็นพลเมือง 6. พัฒนาทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย ภาษาถิ่น (ภาษาแม่) ต่อยอดการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ 7. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการอาชีพรูปแบบใหม่ผ่านระบบดิจิทัล 8. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม		

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าประสงค์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าหมายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา กลยุทธ์ 1. เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนที่มีคุณภาพได้อย่างหลากหลาย ครอบคลุมทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย 2. ส่งเสริมพัฒนาโปรแกรมประยุกต์และสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัลออนไลน์แบบเปิดที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงและพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาคด้วยรูปแบบหลากหลาย	1. การพัฒนาการศึกษา 2. ความรู้และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง 3. การพัฒนาเชิงพื้นที่ 4. การวางแผน วิเคราะห์ สังเคราะห์
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ/บริการประชาชน 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน 3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ และการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง 5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มี	1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	1. การบริหารจัดการภาครัฐ 2. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 3. การบูรณาการและการทำงานเป็นทีม 4. การพัฒนาบนความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม เชิงพื้นที่ 5. การพัฒนาการศึกษา 6. การยึดหลักธรรมาภิบาล 7. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 8. การวิจัยและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าประสงค์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าหมายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
ความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร 6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต 7. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน		

3.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้รับบริการ	ความต้องการและความคาดหวัง ในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวัง
1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2. ผู้เรียนที่รับบริการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3. ผู้บริหาร 4. ครู และบุคลากรทางการศึกษา	1. เป็นผู้นำและที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านนโยบายการศึกษา 2. เป็นผู้ประสานและบูรณาการเชิงนโยบายการศึกษา การบริหารจัดการภาครัฐการบริหารและวางแผนพัฒนาศักยภาพคนและการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร 3. เป็นแหล่งข้อมูลด้านการศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ทันสมัย รวดเร็ว 4. มีความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ 5. การบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพ แก่ผู้รับบริการ	1. บุคลากรควรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเป็นมืออาชีพ 1.1 สมรรถนะหลัก 1.2 สมรรถนะการบริหาร 1.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ทักษะดิจิทัล 1.5 ทักษะภาษาต่างประเทศ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน การติดตามประเมินผล การรายงานผล และการนำเสนอ 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	ความต้องการและความคาดหวัง ในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวัง
1. หน่วยงานทางการศึกษาภาครัฐ/ภาคเอกชน 2. ผู้เรียน 3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา 4. ผู้ปกครอง	1. ความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารการศึกษา 2. การบริหารจัดการฐานข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลด้านการศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ทันสมัย รวดเร็ว 3. ทักษะในสาขาวิชาชีพ 4. มีจิตมุ่งบริการ จิตสาธารณะ 5. ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 6. ความพึงพอใจในสมรรถนะของผู้เรียน 7. ความพึงพอใจในการบริหารจัดการศึกษา	1. บุคลากรควรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเป็นมืออาชีพ 1.1 สมรรถนะหลัก 1.2 สมรรถนะการบริหาร 1.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ทักษะดิจิทัล 1.5 ทักษะภาษาต่างประเทศ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน การติดตามประเมินผล การรายงานผล และการนำเสนอ 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

3.2.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	ความต้องการและความคาดหวัง ในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวัง
ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. ความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารการศึกษา 3. มีจิตมุ่งบริการ 4.การบริหารจัดการฐานข้อมูลเป็นแหล่งข้อมูลด้านการศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ทันสมัย รวดเร็ว 5. การพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 6. มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	1. บุคลากรควรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเป็นมืออาชีพ 1.1 สมรรถนะหลัก 1.2 สมรรถนะการบริหาร 1.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ทักษะด้านดิจิทัล 1.5 ทักษะภาษาต่างประเทศ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน งบประมาณ การวิจัย การติดตามประเมินผล การรายงานผล และการนำเสนอ 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา 5. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ อ้างอิงระบบสมรรถนะ (การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน) 6. มีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ 7. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามสายงาน 8. มีแผนสืบทอดตำแหน่งที่ขาดแคลน

3.3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT ANALYSIS)

3.3.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ S2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก S3. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบุคลากรปฏิบัติงานและเครือข่ายครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการภาค) S4. บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้เฉพาะทางตามภารกิจของหน่วยงาน	W1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรหลายหน่วยงานขาดการบูรณาการข้อมูลและหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรภายในสังกัด W2. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน W3. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) เป็นต้น W4. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น การย้ายงาน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น W5. การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม ขาดระบบหรือแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น W6. หน่วยงานขาดการจัดการองค์ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรที่เป็นรูปธรรม

3.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
O1. รัฐบาลกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และการบริหารงานขององค์การ O2. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริ ถือเป็นต้นแบบความสำเร็จ เพื่อเรียนรู้และนำมาประยุกต์เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์การ O3. รัฐบาลให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 โดยสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจผ่านการพัฒนาพื้นที่ระดับภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด ทำให้กระทรวงศึกษาธิการต้องพัฒนาข้าราชการทุกระดับ O4. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและปรับปรุง ระบบบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งมีนโยบาย กรอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณการใช้ทรัพยากร การพิจารณาคัดเลือกจัดหาคน สถานที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมผลักดันให้เกิดการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากร O5. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรต้องสามารถปฏิบัติภายใต้บริบทอาเซียนและให้ได้มาตรฐานระดับสากล	T1. ปัญหาทางการเมือง ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับการศึกษา และทิศทางการบริหารประเทศ T2. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร องค์กรขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญในประเด็นที่แตกต่างกัน T3. ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เนื่องจากการพิจารณาจัดสรรงบประมาณต้องมีความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ ภารกิจ บทบาทขององค์กร ทำให้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจะเน้นประเด็นการบริหารจัดการด้านการศึกษา การพัฒนาครู มากกว่าการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรที่เป็นฝ่ายสนับสนุน T4. ความคาดหวังจากประชาชนผู้รับบริการด้านการศึกษา ต้องการเห็นผลลัพธ์ของผู้เรียนที่มีความสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานและเทียบเท่านานาชาติ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจส่งผลโดยตรงต่อผู้รับบริการไม่มากนัก T5. การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย ทำให้กระทบต่อจำนวนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เข้าบรรจุใหม่ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ **จึงเห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาจุดอ่อนที่สำคัญที่จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเป็นลำดับแรก**

3.4 การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน (Importance) กับ สภาพปัจจุบัน (Current Status)

การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน (Importance) กับ สภาพปัจจุบัน (Current Status) ของการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 เป็นการทบทวนถึงสภาพการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน หรือมีความจำเป็นเพื่อให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองนโยบายขององค์กร

ซึ่งประเด็นคำถามมีความครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะของบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ด้านคุณภาพชีวิต 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต

1) ด้านสมรรถนะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นคำถาม	ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน Importance	สถานภาพปัจจุบัน Current Status	GAP
1. การกำหนดโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถสะท้อนทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่ง สมรรถนะตามยุทธศาสตร์	4.77	2.65	2.12
2. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่	4.69	2.73	1.96
3. การจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ทันสมัย ทันเวลา มีแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมที่สามารถผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ตามโมเดลสมรรถนะขององค์กร	4.73	2.58	2.15
4. การเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent) เพื่อเข้าสู่การเป็นผู้บริหารองค์กรในอนาคต	4.62	2.65	1.96
5. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพในลักษณะ Training Road Map	4.54	2.08	2.46

ประเด็นคำถาม	ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน Importance	สถานภาพปัจจุบัน Current Status	GAP
6. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล ที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลได้	4.50	2.12	2.38
7. การพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามในระดับสากล ด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่	4.50	2.58	1.92
8. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนา	4.77*	2.04	2.73**

* หมายถึง ประเด็นสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

** หมายถึง ประเด็นช่องว่าง (Gap) ที่มีค่าความแตกต่างระหว่างสถานภาพปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วนที่มีค่ามากที่สุด

จากประเด็นคำถาม พบว่า สิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วน 3 ลำดับแรก คือ

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนา

2) การกำหนดโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถสะท้อนทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่ง สมรรถนะตามยุทธศาสตร์

3) การจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ทันสมัย ทันเวลา มีแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมที่สามารถผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ตามโมเดลสมรรถนะขององค์กร

ซึ่งประเด็นคำถาม การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนา มีความแตกต่างระหว่างสิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วนกับสภาพปัจจุบันสูงเป็นอันดับแรก

การวางแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านสมรรถนะของบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงควรมองประเด็นคำถามที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ และความแตกต่างกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองนโยบายขององค์กร ดังกล่าวข้างต้น

2) ด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน Importance	สถานภาพปัจจุบัน Current Status	GAP
1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน (Routine to Research)	4.35	2.00	2.35**
2. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่าย สามารถส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้อย่างเกิดประสิทธิผล	4.31	2.08	2.23
3. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน เช่น การลดต้นทุน การลดขั้นตอน การลดระยะเวลา การเพิ่มปริมาณงาน (ผลผลิต) การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น	4.62	2.46	2.15
4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน	4.69*	2.73	1.96
5. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถนำเครื่องมือ Big Data มาใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.50	1.77	1.73

* หมายถึง ประเด็นสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

** หมายถึง ประเด็นช่องว่าง (Gap) ที่มีค่าความแตกต่างระหว่างสถานภาพปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วนที่มีค่ามากที่สุด

จากประเด็นคำถาม พบว่า สิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วน 3 ลำดับแรก คือ

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน

2) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน

3) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน (Routine to Research)

ซึ่งประเด็นคำถาม การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างระหว่างสิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วนกับสภาพปัจจุบันสูงเป็นอันดับแรก

การวางแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงควรมองประเด็นคำถามที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ และความแตกต่างกับสภาพปัจจุบันดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันขององค์กร

3) ด้านคุณภาพชีวิต

ประเด็นคำถาม	ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน Importance	สถานภาพปัจจุบัน Current Status	GAP
1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานโดยลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคภัยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายที่แข็งแรง เช่น การป้องกันโรค Office Syndrome เป็นต้น	4.35*	1.81	2.54**
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการทางการเงินส่วนบุคคลได้อย่างยั่งยืน สมดุลกับชีวิต	4.23	2.19	2.04
3. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากร	4.12	2.00	2.12
4. การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผล	4.31	2.54	1.77
5. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรทุกระดับ	4.00	2.46	1.54

* หมายถึง ประเด็นสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

** หมายถึง ประเด็นช่องว่าง (Gap) ที่มีค่าความแตกต่างระหว่างสถานภาพปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วนที่มีค่ามากที่สุด

จากประเด็นคำถาม พบว่า สิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วน 3 ลำดับแรก คือ

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานโดยลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคภัยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายที่แข็งแรง

2) การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผล

3) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการทางการเงินส่วนบุคคลได้อย่างยั่งยืน สมดุลกับชีวิต

ซึ่งประเด็นคำถาม การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานโดยลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคภัยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีความแตกต่างระหว่างสิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วนกับสภาพปัจจุบันสูงเป็นอันดับแรก

การวางแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านคุณภาพชีวิต จึงควรมองประเด็นคำถามที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ และความแตกต่างกับสภาพปัจจุบันดังกล่าว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างตรงตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันขององค์กร

4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต

ประเด็นคำถาม	ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน Importance	สถานภาพปัจจุบัน Current Status	GAP
1. การจัดการความรู้และสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจ เข้าถึง มาตรการการป้องกันความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน (Internal Control) ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของการเฝ้าระวังความเสี่ยงในการก่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ	4.73*	2.15	2.58**
2. การจัดการความรู้บุคลากรขององค์กรในด้านสิทธิ์และการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน เมื่อตรวจสอบพบการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมความตระหนักในการช่วยองค์กรลดความเสี่ยง	4.42	2.19	2.23
3. การจัดการความรู้บุคลากรขององค์กรในด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่สุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ	4.27	2.19	2.08

* หมายถึง ประเด็นสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

** หมายถึง ประเด็นช่องว่าง (Gap) ที่มีค่าความแตกต่างระหว่างสถานภาพปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วนที่มีค่ามากที่สุด

จากประเด็นคำถาม พบว่า สิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วนลำดับแรก ได้แก่ การจัดการความรู้และสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจ เข้าถึง มาตรการการป้องกันความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน (Internal Control) ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของการเฝ้าระวังความเสี่ยงในการก่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ ซึ่งเป็นประเด็นคำถามที่มีความแตกต่างระหว่างสิ่งจำเป็นที่ต้องทำเร่งด่วนกับสภาพปัจจุบันสูงเป็นอันดับแรก เช่นกัน

การวางแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต จึงควรมองประเด็นคำถามที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ และความแตกต่างกับสภาพปัจจุบันดังกล่าว เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันขององค์กร

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงได้ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่ โดยนำเสนอในส่วนต่อไป

ส่วนที่ 4
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 ระหว่างวันที่ 30 กันยายน – 2 ตุลาคม 2562 และการประชุมคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น 9 อาคารรัชมังคลาภิเษก กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์

บุคลากร สป.ศธ. "เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง"

4.2 พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและการทำงานในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21	บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย	1. บุคลากร สป. ได้รับการทดสอบเพื่อวัด ทักษะด้านดิจิทัล 2. บุคลการ สป. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลการทดสอบทักษะด้านดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพัน 2. บุคลากร สป. มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	บุคลากร สป.ศธ. ปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ	1. ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในสังกัด สป. เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 2. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด สป. มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนิน งานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80

4.4 กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่ กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity) กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุก หน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค) กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร กลยุทธ์ที่ 4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

4.5 โครงการ กิจกรรม หลักสูตร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 จึงได้กำหนดแผนงานโครงการ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีโครงการ 54 โครงการ งบประมาณ จำนวน 195,050,880 บาท (หนึ่งร้อยเก้าสิบห้าล้านห้าหมื่นแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีโครงการ 17 โครงการ งบประมาณ จำนวน 156,982,200 บาท (หนึ่งร้อยห้าสิบหกล้านเก้าแสนแปดหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีโครงการ 13 โครงการ งบประมาณ จำนวน 24,643,160 บาท (ยี่สิบสี่ล้านหกแสนสี่หมื่นสามพันหนึ่งร้อยหกสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มีโครงการ 7 โครงการ งบประมาณ จำนวน 11,534,200 บาท (สิบเอ็ดล้านห้าแสนสามหมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน)

** (อ้างอิงจากงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการฯ สป. ปี 2563 สู่สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการฯ สป. ปี 2563	1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา	5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

วิสัยทัศน์: บุคลากร สป.ศธ. "เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21	2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	3. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
เป้าประสงค์	1. บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ	2. บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย	3. บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4. บุคลากร สป.ศธ. ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ
กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่ กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่	กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity) กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค) กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง	กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร กลยุทธ์ที่ 4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

ปรับปรุง เมษายน 2563

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

<u>เป้าประสงค์ที่ 1</u> บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ระดับความสำเร็จในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ 2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาโมเดลสมรรถนะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อเข้าสู่การเป็นนักบริหารองค์กรในอนาคต (Talent Management) 3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนด้านบริหารทรัพยากรบุคคล - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสป.	<u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u> กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม (สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สมรรถนะตามยุทธศาสตร์)	1. โครงการการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในด้านการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ	1,253,200	N/A	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ	1,554,000	N/A	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		3. การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสป.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	1,700,000	ระดับ5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		4. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ	2,335,200	N/A	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		5. โครงการการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	689,000	N/A	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) - แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง - แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง - แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	<u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u> กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม (ต่อ)	6. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสังกัด สป.ศธ. (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	1,414,400	N/A	N/A	ระดับ 3	ระดับ 4	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**
		7. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ	1,414,400	N/A	N/A	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**
		8. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อเข้าสู่การเป็นนักบริหารองค์กรในอนาคต (Talent Management)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ	1,414,400	N/A	N/A	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**
		9. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง (แผนระยะยาว)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	1,414,400	ร้อยละ100	ระดับ 5	N/A	ระดับ 5	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**
		10. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง (แผนประจำปี)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	1,414,400	ร้อยละ100	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**
		11. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดโมเดลสมรรถนะตามยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการกำหนดโมเดลสมรรถนะฯ	1,414,400	N/A	N/A	ระดับ 3	ระดับ 4	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม (ต่อ)	12. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากรสังกัด สป.ศธ.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	1,414,400	N/A	N/A	ระดับ 3	ระดับ 4	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**
		13. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของบุคลากร สป.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนฯ	1,414,400	N/A	N/A	ระดับ 3	ระดับ 4	สอ./ก.ค.ศ./กศน./สช.	**

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้การพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	<u>กลยุทธ์ที่ 1.2</u> พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่	1. การพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	13,933,300	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	ตัวชี้วัด PMQA
		2. การพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวง ศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) กิจกรรม หลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และการสรุปผลการพัฒนาตามหลักสูตร (ผู้ผ่านการอบรมรุ่นที่ผ่านมา)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	700,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		3. การสัมมนานักบริหารระดับสูงกระทรวง ศึกษาธิการ (ผู้ผ่านการอบรมทั้งหมด)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,383,500	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		4. การพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา : วางแผนเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,224,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		5. การพัฒนานักบริหารระดับกลางกระทรวงศึกษาธิการ (นบก.ศธ.)	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	3,878,200	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	** ตัวชี้วัด PMQA

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่ (ต่อ)	6. การพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	680,100	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		7. การพัฒนานักบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกับหน่วยงานภายนอก **	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	3,462,400 1,450,000 4,640,000 684,500	15 คน 25 คน 17 คน 10 คน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. ก.ค.ศ. กศน. สช.	** ปี 2563 สอ.ไม่ได้รับงบประมาณ
		8. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	300,000 1,688,600	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ. กศน.	
		9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	470,000 2,709,500	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ. กศน.	
		10. โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,525,650	180 คน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	<u>กลยุทธ์ที่ 1.3</u> ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษ ที่ 21 (ยกเว้นทักษะดิจิทัล ทักษะชีวิตและอาชีพ ภาษาต่างประเทศ)	1. การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564กิจกรรมที่ การอบรมให้รู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น**	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	3,373,400	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	N/A N/A	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	สอ.	**
		2. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับหน่วยงานภายนอก (ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา)**	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	763,500	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	**
		3. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	549,400	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	
		4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	632,600	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษ ที่ 21 (ยกเว้นทักษะดิจิทัล ทักษะชีวิตและอาชีพ ภาษาต่างประเทศ) (ต่อ)	5. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กิจกรรมการพัฒนากลุ่มสมรรถนะเฉพาะ/หลักสูตรตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	600,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	
		6. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สช.จังหวัด และอำเภอตามมาตรฐานวิชาชีพ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	813,600	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	
		7. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	3,745,600	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		8. การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการผู้บริหารของ สป.	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	350,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	
		9. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของ สป.	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	576,270	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	<u>กลยุทธ์ที่ 1.4</u> พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพ มาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่	1. โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ (การเป็นข้าราชการที่ดี)	1. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	1,661,400 670,000 393,600 652,200	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. กศน. ก.ค.ศ. สข. (ร่วมกับ สอ.)	ตัวชี้วัด PMQA
			2. ระดับความพึงพอใจ		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80		
		2.โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	820,470	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. (กบค.)	
		3. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รุ่นที่ 1 ข้าราชการพลเรือนสามัญ รุ่นที่ 2 บุคลากรทางการศึกษา	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	2,091,700	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. (กบค.)	
			2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80		
		4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	2,091,700	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. (กคส.)	
			2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80		

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพ มาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ (ต่อ)	5. โครงการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	300,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. (กอ.)	
		6. โครงการเสริมสร้างและบูรณาการเครือข่ายศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัดด้านประชาสัมพันธ์ของ สป.	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	720,000	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	สอ. (กสท.)	
		7. โครงการประชุมเครือข่ายสื่อมวลชนเพื่อการประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความพึงพอใจ	350,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ. (กสท.)	
		8. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	4,001,900	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	
		9. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความพึงพอใจ	290,800	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	กพร.	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพ มาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ (ต่อ)	10. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	700,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สกก.	
		11. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงบประมาณประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	698,250	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	
		12. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจ	637,400	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	
		13. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	1,931,540	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	
		14. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	359,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพ มาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ (ต่อ)	15. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ตามแผนปฏิรูปองค์การ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความพึงพอใจ	240,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	
		16. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ	3,745,600	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		17. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความพึงพอใจ	234,300	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	สคบศ.	
		18. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ	492,000	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	สคบศ.	
		19. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 18	1.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ระดับความพึงพอใจ	11,375,900	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ศธภ. 1 - 18	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพ มาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ (ต่อ)	20. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	1.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ระดับความพึงพอใจ	85,939,700	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ศธจ. ทุกจังหวัด	
		21. โครงการพัฒนาบุคลากรศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	3,995,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ศปบ.จชต.	
		22. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,677,700	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ศปบ.จชต.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย	1. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาจีน	ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	20,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สต.	
		2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ "หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพในศตวรรษที่ 21"	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	19,446,700	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สคบศ.	
		3. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	1,677,700	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	สอ.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	<u>กลยุทธ์ที่ 2.2</u> นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity)	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อทดสอบระบบสนับสนุนนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. (Bureau of Policy and Strategy Innovation : BPSI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2564) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	20,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	
		2. โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (HRM&HRD Management System) (4 กิจกรรม) <u>กิจกรรมที่ 1</u> ทบทวนบทบาทภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดทิศทางฯ <u>กิจกรรมที่ 2</u> พัฒนากระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและออกแบบรูปแบบหรือระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ <u>กิจกรรมที่ 3</u> ประเมินผลระบบและให้ความรู้ เตรียมความพร้อมฯ <u>กิจกรรมที่ 4</u> นำร่องการทดสอบใช้ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลฯ	ร้อยละของระดับความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	2,607,500	N/A	N/A	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	สอ.	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity) (ต่อ)	3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ	1,414,400	ระดับ 5	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		4. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้ความรู้เรื่องการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลผ่านระบบ YouTube	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินผลหลังจากการอบรม	230,000	N/A	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	
		5. โครงการการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)	ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)	465,000	N/A	N/A	ระดับ 3	ระดับ 5	สอ.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	1. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ สป.	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	1,216,100	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ศทก.	
		2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สป. ประจำปีงบประมาณ กิจกรรมที่ 4 โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สป.	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	1,626,000	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80		

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (ต่อ)	3. กิจกรรมที่ 5 โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ สป. เพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	1,626,000	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	สอ.	
		4. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ระดับความพึงพอใจ	122,134,900	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	สคบศ.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการฯ	กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กิจกรรมที่ 7 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย Routine to Research ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	1,216,100	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	N/A N/A	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	สอ.	
		2. กิจกรรมที่ 8 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำองค์ความรู้รายบุคคล (Individual Knowledge Management : IKM)	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,490,900	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	
		3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้และแผนจัดการความรู้ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม	1,490,900	ระดับ 5	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ KM DAY	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม	200,000	ระดับ 5	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	
		กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กรผ่านระบบออนไลน์	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม	100,000	ระดับ 5	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>เป้าประสงค์ที่ 3</u> บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ 4. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการฯ	<u>กลยุทธ์ที่ 3.1</u> ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)	1. การประชุมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการฯ	1,414,400	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	สอ.	**
		2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 <u>กิจกรรมที่ 9</u> โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สป. (2 รุ่น)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,626,000	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ80	ร้อยละ80	สอ.	
		3. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	3,743,800	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ก.ค.ศ.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร	1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สป. ประจำปีงบประมาณ กิจกรรมที่ 10 โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินและการดำเนินชีวิตของบุคลากร สป.	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	1,626,000	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	กลุ่มบริหารงานบุคคล
		2. กิจกรรมที่ 11 โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคภัยที่จะเกิดจากการปฏิบัติ งานของบุคลากร สป. (2 รุ่น)	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	1,626,000	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ.	กลุ่มบริหารงานบุคคล
		3. โครงการจัดทำและบริหารจัดการองค์ความรู้	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	2,342,400	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	
		4. โครงการพัฒนากระบวนทัศน์การส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาเอกชน	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	3,824,900	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง	1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันภายในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจ	5,000,000	ร้อยละ 85	N/A	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	สอ.	**
		2. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักอำนวยการ	1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ระดับความพึงพอใจ	1,626,000	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	สอ.	**
		3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการและติดตามประเมินผล ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	390,020	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สตผ.	
		4. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	ระดับความพึงพอใจ	300,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สต.	
		5. โครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	423,640	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สนย.	

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง (ต่อ)	6. โครงการพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	700,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สกก.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
<u>เป้าประสงค์ที่ 4</u> บุคลากร สป.ศธ. ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด 3. ระดับความพึงพอใจ	<u>กลยุทธ์ที่ 4.1</u> พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยงการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ <u>กลยุทธ์ที่ 4.2</u> พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย <u>กลยุทธ์ที่ 4.3</u> สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร	1. โครงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ	1. จำนวนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	2,100,000	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	ศปท.ศธ.	
			2. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80		
			3. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม		5,000 คน					

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
	(ต่อ) กลยุทธ์ที่ 4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.	2. กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	1,725,000	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	สน.	
		3. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	2,841,600	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สช.	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ต่อปี) *	ข้อมูลพื้นฐานของตัวชี้วัด (Baseline)	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน	หมายเหตุ
						2563	2564	2565		
1. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม/ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	กลยุทธ์ที่ 4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.	1.โครงการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ	1. ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา 2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม	3,101,300	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	ตสน.	
		2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กิจกรรมที่ 12 โครงการพัฒนาเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสป. (2 รุ่น)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	1,766,300	ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สอ./ศปท. ศธ.	
		3. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา		ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงาน	
		4. กิจกรรมป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา		ร้อยละ 80	N/A	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงาน	

* อ้างอิงงบประมาณจากการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ส่วนที่ 5
การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ไปสู่การปฏิบัติ

5.1 การนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงานตามภารกิจ ความพร้อม และความต้องการของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเชิงลึกให้สอดคล้องกับ อำนาจ หน้าที่ บทบาท ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของหน่วยงาน และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ซึ่งจะรวบรวมเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ ต่อไป

5.2 กลไกในการนำยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติ

กลไกความสำเร็จในการกำหนด/การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

1. การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ แนวทางสู่การปฏิบัติ และดำเนินการการติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดอย่างจริงจัง และร่วมทบทวนปรับปรุงแนวทางให้ทันสมัย

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่นำการฝึกอบรมมาใช้เป็นการพัฒนา มีหลากหลายหลักสูตร กิจกรรม เป็นการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เช่น

- หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ "การเป็นข้าราชการที่ดี" (สำนักอำนวยการ)
- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา)
- หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง กระทรวงศึกษาธิการ (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา)
- การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.น. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน)
- การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.น. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน)
- การเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อนเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) (สำนักอำนวยการ)

- การอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
- ความรู้ด้านกฎหมาย วินัย จริยธรรม (สำนักนิติการ)
- ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย แผนงาน ยุทธศาสตร์ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)
- ภาษาต่างประเทศ (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ) เป็นต้น

โดยให้ยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานผลการดำเนินการและติดตามประเมินผลตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น หน่วยงานทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ, กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ., กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน กศน. และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ร่วมพิจารณาวางแนวทาง และข้อกำหนดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นๆ เพื่อเป็นมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ

5.3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) รวมถึงพนักงานราชการ และลูกจ้าง พร้อมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินการ

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ/เข้าใจในยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และร่วมกันผลักดันการดำเนินการ กำกับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจ และพร้อมในการรับการอบรมและการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง

4. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ, สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, กลุ่มการเจ้าหน้าที่ภายใต้สังกัด สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงาน กศน. และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้พัฒนาบุคลากร ต้องปฏิบัติงานบูรณาการร่วมกัน

5.4 การติดตามรายงานผล

เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ จึงกำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ต้นปีงบประมาณ (ประมาณเดือนกันยายน – เดือนธันวาคม) ทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และนำส่งข้อมูลพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

2. ปลายปีงบประมาณ รายงานผลการพัฒนาบุคลากรฯ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง (ผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มปีงบประมาณจนสิ้นสุดปีงบประมาณ (เดือนตุลาคม – 15 กันยายนของปีถัดไป) โดยดำเนินการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในไตรมาสที่ 3 และไตรมาสที่ 4 และส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสรุปภาพรวมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.**: [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/08/แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.pdf

สำนักงาน ก.พ.. (252). **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.** กรุงเทพฯ: บริษัท พี. เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.

_____. (2553). **คู่มือตัวแบบวิธีการวิเคราะห์เพื่อสร้างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสำหรับส่วนราชการ.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทพเพ็ญวานิสย์.

_____. (2557). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.** กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

_____. (2560). **แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.** https://www.ocsc.go.th/digital_skills.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)**: [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก http://www.bps.moe.go.th/2018/?cat=101

_____. (2563). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี)**: [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก http://www.bps.moe.go.th/2018/?cat=101

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2562, 13 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1.

เอกกนก พนาดำรง. (2558). **มุ่งสู่...องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วย KM.** [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก http://www1.si.mahidol.ac.th/km/node/2282

ภาคผนวก

นิยามศัพท์

ที่	คำศัพท์	คำจำกัดความ
1	ข้าราชการ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคลภายนอกปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2	สมรรถนะ	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ๆ ในองค์กร (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จำแนกสมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทย ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Intergrity) และ 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2. สมรรถนะทางการบริหาร 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วิสัยทัศน์ (Visioning) 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) 5) การควบคุมตนเอง (Self Control) ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) 3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูง

ที่	คำศัพท์	คำจำกัดความ
		มี 5 สมรรถนะ) 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) 8) ความเข้าใจองค์กรและรบราชการ (Organizational Awareness) 9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (Concern for Order) 11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) 16) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)
3	ระบบสมรรถนะ	การนำมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ กระบวนการวางกรอบอัตรากำลัง กระบวนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง กระบวนการพัฒนาบุคลากร กระบวนการบริหารค่าตอบแทน กระบวนการสวัสดิการ เป็นต้น - การกำหนดตำแหน่ง - การกำหนดกรอบความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง - การวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่บุคลากรยังขาด

ที่	คำศัพท์	คำจำกัดความ
4	ภาวะผู้นำ	ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่มกำหนดนำทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ
5	ทักษะดิจิทัล	ทักษะทั่วไป (Generic Skills) ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลไม่ครอบคลุมถึงทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1. ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง 2. ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 3. ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ 4. คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงานอันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ครูและบุคลากรภาครัฐ 1. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว 2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ที่	คำศัพท์	คำจำกัดความ
		3. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติ และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
7	พฤติกรรมการเรียนรู้	การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร ซึ่งรวมถึง การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้ โดยจำแนกการเรียนรู้ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร และความรู้นั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือความรู้ที่อยู่ภายนอก ความรู้ที่สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ ตำรา เอกสารต่างๆ คนทั่วไปสามารถเข้าถึงความรู้ประเภทนี้ได้ง่าย 2. ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) หรือ ความรู้ที่อยู่ภายในเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ สื่อสารออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้ยาก เป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน
8	องค์กรแห่งการเรียนรู้	องค์กรที่มีการจัดการความรู้ในการปรับเปลี่ยน และค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์ หรือ บริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง สถานที่และลักษณะทางกายภาพซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร 2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน ใช้ความรู้/แนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีการจัดเก็บเป็นคลังความรู้ขององค์กรต่อไป 3. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง ระบบการเรียนรู้และสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4. การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร

ที่	คำศัพท์	คำจำกัดความ
		5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง ความหลากหลายของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร การเรียนรู้จากการปรับตัว การคาดการณ์ การเรียนรู้และการปฏิบัติโดยใช้ทักษะการเรียนรู้ เช่น แบบแผนทางความคิด (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และการสนทนาอย่างมีแบบแผน (Dialogue)
9	ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21	ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. 3R ได้แก่ - การอ่านออก - (Reading) , - การเขียนได้(Writing) - การคำนวณ (Artihenmatics) 2. 8C ได้แก่ - การคิดอย่างมีวิจารณญาณ แก้ไขปัญหาได้ (Critical Thinking and Problem Solving) - การคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม (Creativity and Innovation) - ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Understanding) - ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) - ทักษะในการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications information and media literacy) - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี (Computing and ICT literacy) - ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้ (Career and learning skills) - มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย (Compassion)
10	ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21	ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของประชากรประเทศเพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศ กับนานาชาติและการดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งทักษะชีวิตและการทำงานแบ่งออก เป็น 5 ทักษะ

ที่	คำศัพท์	คำจำกัดความ
		1. ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว 2. ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง 3. ทักษะทางสังคมและทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต 5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ
11	ระบบฐานข้อมูล	ระบบฐานข้อมูล (Database System) หมายถึง โครงสร้างสารสนเทศที่ประกอบด้วยรายละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันที่จะนำมาใช้ในระบบต่าง ๆ ร่วมกัน ระบบฐานข้อมูล เป็นการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้ใช้สามารถจัดการกับข้อมูลได้ในลักษณะต่าง ๆ ทั้งการเพิ่ม การแก้ไข การลบ ตลอดจนการเรียกดูข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการประยุกต์นำเอาระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการจัดการฐานข้อมูล ระบบที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีระบบมีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ ที่ชัดเจน ในระบบฐานข้อมูลจะประกอบด้วยแฟ้มข้อมูลหลายแฟ้มที่มีข้อมูล เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้ใช้สามารถใช้งานและดูแลรักษาป้องกันข้อมูลเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีซอฟต์แวร์ ที่เปรียบเสมือนสื่อกลางระหว่างผู้ใช้และโปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ฐานข้อมูล ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หมายรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัด ที่มีรายละเอียดสอดคล้องกับเอกสาร ก.พ. 7 ประวัติการฝึกอบรม ข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง เป็นต้น เพื่อสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๒๐๒๑ / ๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

****

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ทิศทางในการวางแผนและพัฒนากำลังคนของส่วนราชการตามมาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ และทบทวนยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ดำเนินการเป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ที่ปรึกษา
๒. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่รับผิดชอบดูแลภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล	ประธานคณะทำงาน
๓. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	รองประธานคณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	คณะทำงาน
๖. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	คณะทำงาน
๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	คณะทำงาน
๘. ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	คณะทำงาน
๙. ผู้แทนสำนักนิติการ	คณะทำงาน
๑๐. ผู้แทนสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	คณะทำงาน
๑๑. ผู้แทนกลุ่มยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๑๒. ผู้แทนกลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๑๓. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาผู้นำ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๕. ผู้แทนสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	คณะทำงาน

/๑๖. ผู้แทน ...

๑๖. ผู้แทนสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ		คณะทำงาน
๑๗. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		คณะทำงาน
๑๘. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน		คณะทำงาน
๑๙. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต		คณะทำงาน
๒๐. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑ ลพบุรี		คณะทำงาน
๒๑. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๒ ปทุมธานี		คณะทำงาน
๒๒. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๓ ราชบุรี		คณะทำงาน
๒๓. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๔ สมุทรสงคราม		คณะทำงาน
๒๔. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๕ นครศรีธรรมราช		คณะทำงาน
๒๕. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๖ ภูเก็ต		คณะทำงาน
๒๖. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๗ ยะลา		คณะทำงาน
๒๗. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ ชลบุรี		คณะทำงาน
๒๘. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๙ ฉะเชิงเทรา		คณะทำงาน
๒๙. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๐ อุดรธานี		คณะทำงาน
๓๐. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ สกลนคร		คณะทำงาน
๓๑. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๒ ขอนแก่น		คณะทำงาน
๓๒. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๓ นครราชสีมา		คณะทำงาน
๓๓. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๔ อุบลราชธานี		คณะทำงาน
๓๔. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕ เชียงใหม่		คณะทำงาน
๓๕. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๖ เชียงราย		คณะทำงาน
๓๖. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๗ พิษณุโลก		คณะทำงาน
๓๗. ผู้แทนสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘ นครสวรรค์		คณะทำงาน
๓๘. ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ		คณะทำงาน
๓๙. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม		คณะทำงาน
๔๐. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา		คณะทำงาน
๔๑. นายอนุทิน คำคม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน
๔๒. นางสาวอุบลรัตน์ วงศ์สุนทร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน
๔๓. นางทิพย์ทิวา วุฒิวัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน
๔๔. นางจามีกร นิภากุล	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และเลขานุการ
๔๕. นางกัญจณ์สุรีย์ วงษ์วรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

/๔๖. นางสุภาวดี ...

๔๖. นางสุภาวดี เหมือนใจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๗. นายวิชิต คงธนสิทธิกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๘. นายเสฐียรพงษ์ แก้ววิมล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๙. นายพลิษฐ์ สรรพเจริญกิจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๕๐. นายทัศนะ เพิ่มพัด	นักจัดการงานทั่วไป สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๕๑. นายชุมพร แช่มช้อย	นักทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ โดยให้คณะทำงานดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ทบทวน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

๒. ดำเนินจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๔. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๒๑๑๑๒ / ๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (เพิ่มเติม)

****

อนุสนธิคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๒๐๒๑/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น

เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (เพิ่มเติม) ดังนี้

๑. ผู้แทนสำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา	คณะทำงาน
๒. ผู้แทนสำนักบูรณาการยุทธศาสตร์การศึกษา	คณะทำงาน
๓. ผู้แทนกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ	คณะทำงาน
๔. ผู้แทนศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	คณะทำงาน
๕. หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ โดยให้คณะทำงานดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ทบทวน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

๒. ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๔. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายประเสริฐ บุญเรือง)
รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 1173
วันที่ ๒ ๒ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา 15.15.

1173
รับที่ 1173
วันที่ 12 มี.ค. 2563
เวลา 9.01 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๑๑๗๓ **วันที่** ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.ได้มีคำสั่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๒๐๒๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และ คำสั่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๒๓๓๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (เพิ่มเติม) และได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ ระหว่างวันที่ ๓๐ กันยายน – ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมมิรามา่ กรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งได้มีการประชุม ร่าง ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น ๙ อาคารรัชมังคลาภิเษก กระทรวงศึกษาธิการ รายละเอียดตามเรื่องเดิม นั้น

สำนักอำนวยการ สป. ขอเรียนว่า คณะทำงานฯ ได้สรุปและรับรองรายงานการประชุม ร่าง ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากร สป.ศธ. "เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง"

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ

๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

/เป้าประสงค์ ...

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๔ บุคลากร สป.ศธ. ปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

รายละเอียดตามแผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ฯ ดังแนบ

พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายและทิศทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นควร

๑. แจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบ และนำสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ถือปฏิบัติเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการตั้งงบประมาณที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. แจ้งหน่วยงานในสังกัดจัดทำรายละเอียดข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อจะได้รวบรวมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ การจัดทำรายละเอียดข้อมูลฯ ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๔๒๔ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๓๔๒๕ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

๓. มอบสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาการจัดทำคำของบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ

๑. อนุมัติสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒. ลงนามแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ฉบับ

ตรวจสอบ
พลิณธู
(นายพลิณธู ตราพงศ์ชัยกิจ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
18 มี.ค. 63

(นางสมนวรรณ บุญมาสุข)
นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการพิเศษ
18 มี.ค. 63

(นางจามิร นิกากุล)
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม
บริหารทรัพยากรบุคคล สธ.สป.
18 มี.ค. 63

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อโปรดพิจารณา

(นางทัศนีย์ ไวปัญญา)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(นางรักขณา ตัณฑวุฑโฒ)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
23 มี.ค. 2563

๑. อนุมัติ

(นายประเสริฐ บุญเรือง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
24 มี.ค. 2563

อักษรย่อหน่วยงาน

อักษรย่อหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (115 หน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
1.	สำนักอำนวยการ	สอ.
2.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทก.
3.	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	สคบศ.
4.	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	สกก.
5.	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	สต.
6.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ.
7.	สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล	สตผ.
8.	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	สนย.
9.	สำนักนิติการ	สน.
10.	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.
11.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สช.
12.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพร.
13.	กลุ่มตรวจสอบภายใน	ตสน.
14.	ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ศปบ.จชต.
15.	สำนักงานรัฐมนตรี	สร.
16.	สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	สลช.
17.	สำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	สกท.
18.	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ	ศปท.ศธ.
19.	สำนักบูรณาการกิจการการศึกษา	สบศ.
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)	ศธภ.14
35.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 (เชียงใหม่)	ศธภ.15
36.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 16 (เชียงราย)	ศธภ.16
37.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 (พิษณุโลก)	ศธภ.17
38.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 (นครสวรรค์)	ศธภ.18
39.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่	ศธจ.กระบี่
40.	สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร	ศธจ.กรุงเทพมหานคร
41.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี	ศธจ.กาญจนบุรี
42.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	ศธจ.กาฬสินธุ์
43.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร	ศธจ.กำแพงเพชร
44.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น	ศธจ.ขอนแก่น
45.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี	ศธจ.จันทบุรี
46.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา	ศธจ.ฉะเชิงเทรา
47.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	ศธจ.ชลบุรี
48.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท	ศธจ.ชัยนาท
49.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ	ศธจ.ชัยภูมิ
50.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร	ศธจ.ชุมพร
51.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย	ศธจ.เชียงราย
52.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	ศธจ.เชียงใหม่
53.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง	ศธจ.ตรัง
54.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด	ศธจ.ตราด
55.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก	ศธจ.ตาก
56.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก	ศธจ.นครนายก
57.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	ศธจ.นครปฐม
58.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม	ศธจ.นครพนม
59.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา	ศธจ.นครราชสีมา
60.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช	ศธจ.นครศรีธรรมราช
61.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์	ศธจ.นครสวรรค์
62.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี	ศธจ.นนทบุรี
63.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส	ศธจ.นราธิวาส
64.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน	ศธจ.น่าน
65.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ	ศธจ.บึงกาฬ
66.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ศธจ.บุรีรัมย์
67.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี	ศธจ.ปทุมธานี
68.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ศธจ.ประจวบคีรีขันธ์
69.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี	ศธจ.ปราจีนบุรี
70.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี	ศธจ.ปัตตานี

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

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
108.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย	ศธจ.หนองคาย
109.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู	ศธจ.หนองบัวลำภู
110.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทาง	ศธจ.อ่างทาง
111.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี	ศธจ.อุดรธานี
112.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	ศธจ.อุทัยธานี
113.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์	ศธจ.อุตรดิตถ์
114.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี	ศธจ.อุบลราชธานี
115.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ	ศธจ.อำนาจเจริญ

<u>หมายเหตุ</u>

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2562 ให้จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนหกภาค เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

(1) สำนักงานศึกษาธิการภาคกลาง ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 ปทุมธานี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธาการภาคกลาง

(2) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค5 นครศรีธรรมราช ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้

(3) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ชายแดน ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 ยะลา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ชายแดน

(4) สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออก ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 ชลบุรี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออก

(5) สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(6) สำนักงานศึกษาธิการภาคเหนือ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เชียงใหม่ ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคเหนือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๑๗๐๖ **วันที่** ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รับที่ ๑๗๐๖ วันที่ ๑๒ พ.ค. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓:๕๖

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ พร้อมทั้งให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบและนำสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ถือปฏิบัติเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการตั้งงบประมาณที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้แจ้งหน่วยงานในสังกัดจัดทำรายละเอียดข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ นั้น

สำนักอำนวยการ สป. ขอเรียนว่า หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำรายละเอียดข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เพื่อรวบรวมจัดทำเป็นแผนงานโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยมีแผนงาน/โครงการ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และมีงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ มีโครงการ ๕๔ โครงการ งบประมาณ จำนวน ๑๙๕,๐๕๐,๘๘๐ บาท (หนึ่งร้อยเก้าสิบห้าล้านห้าหมื่นแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีโครงการ ๑๗ โครงการ งบประมาณ จำนวน ๑๕๖,๙๘๒,๒๐๐ บาท (หนึ่งร้อยห้าสิบหกล้านเก้าแสนแปดหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีโครงการ ๑๓ โครงการ งบประมาณ จำนวน ๒๔,๖๔๓,๑๖๐ บาท (ยี่สิบสี่ล้านหกแสนสี่หมื่นสามพันหนึ่งร้อยหกสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มีโครงการ ๗ โครงการ งบประมาณ จำนวน ๑๑,๕๓๔,๒๐๐ บาท (สิบเอ็ดล้านห้าแสนสามหมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ได้แนบรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มาพร้อมนี้แล้ว

พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายและทิศทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นควร

๑. พิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

๒. แจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบ และนำไปถือปฏิบัติเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการตั้งงบประมาณที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. มอบสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาการจัดทำคำของบประมาณและจัดสรรงบประมาณประจำปีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อบุคลากร สป. จะได้มีทักษะ ความรู้ สมรรถนะที่สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนประเทศได้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ

๑. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒. ลงนามแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ฉบับ

๓. หรือเห็นสมควรประการใดโปรดสั่งการ

(นางทัศนีย์ ไวปัญญา)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตรวจสอบ
(นายพิชิตชัย ศรีพงศ์ไชยกิจ)
นักวิชาการบุคคลชำนาญการ
๗ พ.ค. ๖๓

(นางสมการรณ บุญมาสุข)
นักวิชาการบุคคล
ชำนาญการพิเศษ
๗ พ.ค. ๖๓

(นางจามีกร นิลกาญจน์)
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล สป.ศ.
๗ พ.ค. ๖๓

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อโปรดพิจารณาข้อ ๑ และข้อ ๒

(นางรักขณา ตัณฑวุฑโฒ)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
13 พ.ค. 2563

๑. อนุมัติ
๒. ลงนามแล้ว

(นายประเสริฐ บุญเรือง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
15 พ.ค. 2563

15 พ.ค. 63

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๗๔๕๑

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

เรียน ศึกษาธิการภาคทุกภาค ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด
ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้

อ้างถึง หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๑๕๙ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้แจ้งหน่วยงานในสังกัดดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และจัดส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายและทิศทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ถือปฏิบัติและใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการตั้งงบประมาณที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยมีประเด็นที่สำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ www.bga.moe.go.th หัวข้อ "ดาวน์โหลด" หัวข้อย่อย "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕"

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ บุญเรือง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓
โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๗๔๕๒ **วันที่** ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการ ก.ค.ศ. เลขาธิการ กศน. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี ศธ. ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์/สำนักงาน/กลุ่ม ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ /หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่มและศูนย์ในสังกัดสำนักอำนวยการ สป.

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้แจ้งหน่วยงานในสังกัดดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และจัดส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๑๖๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายและทิศทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ถือปฏิบัติและใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และการตั้งงบประมาณที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยมีประเด็นที่สำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ www.bga.moe.go.th หัวข้อ "ดาวน์โหลด" หัวข้อย่อย "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕"

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายประเสริฐ บุญเรือง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ