



# แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)



0 2280 2863



hrdopsmoe@gmail.com



สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมถึงทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับประเทศ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ. (มติ ครม. วันที่ 12 มีนาคม 2567) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 – 2570

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผ่านระบบ e-Learning ไปจนถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนจะอยู่ภายใต้หลัก Good Governance เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูล แผนงาน/โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 และปฏิบัตินโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ

ในการนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดที่กรุณาให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และบริบทในแต่ละพื้นที่ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึง การกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

มีนาคม 2568

## สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

ก - ซ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1

ส่วนที่ 2 กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง

3

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

4

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

7

2.3 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. (2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติ

7

2.4 สาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570

13

2.5 กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

16

2.6 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

18

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

2.7 นโยบายด้านการศึกษา

21

2.8 สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

22

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

2.9 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

26

ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

2.10 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

27

2.11 การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนเพื่อการพัฒนา

28

ส่วนที่ 3 แผนงาน/โครงการ วิธีการ กลไก การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

49

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3.1 วิธีการ กลไกการพัฒนาศักยภาพ

50

3.2 แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

54

ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ

73

ภาคผนวก

75

1. แบบฟอร์มประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมข้าราชการ สป.

76

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

78

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

79

4. มาตรฐานคุณภาพและตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

80

5. แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ  
การฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

90

6. ตัวอย่าง แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศักยภาพของ สป.ศธ.

94

7. อักษรย่อหน่วยงาน

97

9. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของ สป.

101

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## สารบัญภาพ

หน้า

|           |                                                                                                                                         |    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพที่ 1  | กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี                                                                                                          | 3  |
| ภาพที่ 2  | สรุปเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา<br>ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ                                               | 6  |
| ภาพที่ 3  | สรุปภาพรวมมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์                                                                                             | 9  |
| ภาพที่ 4  | แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ<br>มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 11 |
| ภาพที่ 5  | กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570                                                                                        | 16 |
| ภาพที่ 6  | แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570                     | 26 |
| ภาพที่ 7  | โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                                                                                | 27 |
| ภาพที่ 8  | แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570                                                                                            | 37 |
| ภาพที่ 9  | กรอบการวิเคราะห์ 7 – S (Mckinsey 7s Freamwork)                                                                                          | 38 |
| ภาพที่ 10 | กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (โอกาส – อุปสรรค) PEST Analysis                                                                            | 39 |
| ภาพที่ 11 | กรอบการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix                                                                                                        | 43 |
| ภาพที่ 12 | แนวทางการพัฒนาแบบ 10 : 20 : 70                                                                                                          | 66 |

## สารบัญตาราง

### หน้า

|             |                                                                                                                    |    |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 1  | กลุ่มบุคลากรแบ่งตามบทบาทหน้าที่                                                                                    | 14 |
| ตารางที่ 2  | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ สป.                                                                   | 19 |
| ตารางที่ 3  | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์<br>ของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 | 23 |
| ตารางที่ 4  | จำนวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                                                         | 28 |
| ตารางที่ 5  | จำนวนผู้ครองตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                                                                | 29 |
| ตารางที่ 6  | จำนวนข้าราชการจำแนกตามอายุ                                                                                         | 30 |
| ตารางที่ 7  | ข้อมูลความเคลื่อนไหวของข้าราชการ                                                                                   | 30 |
| ตารางที่ 8  | จำนวนข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งและเพศ                                                                                | 31 |
| ตารางที่ 9  | ระดับการศึกษาของข้าราชการ                                                                                          | 31 |
| ตารางที่ 10 | จำนวนบุคลากรแยกตามกลุ่มบทบาทหน้าที่                                                                                | 32 |
| ตารางที่ 11 | จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570                                                 | 32 |
| ตารางที่ 12 | การวิเคราะห์ Gap Analysis ของทักษะด้านการพัฒนาศูนย์                                                                | 33 |
| ตารางที่ 13 | การวิเคราะห์องค์กร                                                                                                 | 40 |
| ตารางที่ 14 | ภาพรวมของแผนงาน/โครงการ ด้านการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568                                                | 55 |

## ส่วนที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยให้สาระสำคัญในการบริหารกำลังคนภาครัฐ “เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “เรียนดี มีความสุข” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายดังกล่าวขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้นโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ “บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และคล่องตัว”

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

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

## 1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันและอนาคต ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุก และสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

2) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ การพัฒนาในเชิงพื้นที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของส่วนราชการ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

3) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

4) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

**รูปแบบที่ 1** การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

**รูปแบบที่ 2** การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning โดยให้บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

**รูปแบบที่ 3** การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรภาครัฐเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการพัฒนาเพื่อ (1) การพัฒนาทักษะเพื่อให้งานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้น (2) การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มติ ครม. ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ สร 0506/ว160 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559)

อนึ่ง กรณีที่หน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ขอให้พิจารณาดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### 5) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1) กรณีดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

5.2) กรณีการพัฒนารายบุคคล ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

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

#### 1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

## ส่วนที่ 2

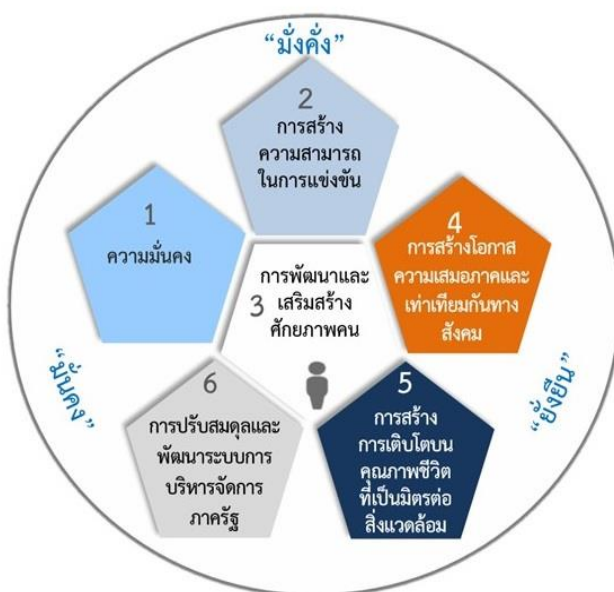
### กฎหมาย นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 ได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

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

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

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

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

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

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

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

4) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 “แผนการพัฒนากิจการบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ 5 “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและ

การพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจน ออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ แก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

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

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

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

หยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

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



ภาพที่ 2 Infographic สรุปเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ( พ.ศ. 2566 – 2570)

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

การพัฒนาตามหมวดหมู่ฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ใน 4 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 2 ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมวดหมู่ที่ 13 ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมาย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ 20 การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้วย

## 2.3 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวทางปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอเพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังคนภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐ

มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

### เป้าหมาย ดังนี้

๑) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้อยัตรากำลังไปใช้ในการกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานใหม่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้ง มีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน เกิดประโยชน์สูงสุด

๓) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และในส่วนของเป้าหมายที่ 3 ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร คือ ระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

#### **ยุทธศาสตร์มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ภาครัฐ ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอด องค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

เป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐ : ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ**  
**มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล \***

| แนวทางการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>๑) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</b> การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้</p> <p><b>กลยุทธ์ :</b></p> <p>(๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น</p> <p>(๒) การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา อยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น</p> <p>(๓) การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการหรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ กพ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>(๔) การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมතුลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมตูลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น</p> | <p><b>๑) ตัวชี้วัดส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ</b></p> <p>๑.๑) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>๑.๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน **</p> <p>๑.๓) ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนากรอบความคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้มีการดำเนินการให้สอดคล้อง</p> |

**หมายเหตุ :** \* แนวทางฯ นี้ใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการดำเนินการตาม “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐”

\*\* ตัวชี้วัดความสำเร็จ ๑.๒) คือ การบรรลุผล หรือเป้าประสงค์ในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ทั้งชุดสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นตามสายงาน และจัดหลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับชุดสมรรถนะเฉพาะที่กำหนด

| แนวทางการดำเนินการ (ต่อ)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ต่อ)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</b> การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการบริการรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนการบริการรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>กลยุทธ์ :</b></p> <p>(๑) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับการกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนการกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา และใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) กำหนดเส้นทางพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง</p> <p>(๓) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผล ในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย</p> | <p>กับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>๑.๔) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/ การให้บริการ e-Service</p> <p>๑.๕) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ</p> <p><b>๒) ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ.</b></p> <p>๒.๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนานโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p> <p>๒.๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>๒.๓) ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย</p> |
| <p><b>๓) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</b> การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการกิจพัฒนองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p><b>กลยุทธ์ :</b></p> <p>(๑) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ</p> <p>(๒) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือในการดำเนินการ</p> <p>(๓) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์</p>                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>๒.๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>๒.๓) ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

ที่มา : มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติ

ภาพที่ 4 แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์  
: ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## 2.4 สาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ได้รวบรวมสาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของแนวทางการพัฒนาฯ 2 ฉบับ ไว้ด้วยกัน คือ 1) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2561 – 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และ 2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 เพื่อให้เหมาะสมและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดย (ร่าง) แนวทางฯ ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรการส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

2) บุคลากรภาครัฐ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยได้แบ่งกลุ่มบุคลากร ออกเป็น 5 กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย

| บุคลากรภาครัฐ<br>จำแนกตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ                                                                                                                                                                                  | บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)</b><br>หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี                                                                                              | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้ง <ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture)</li> <li>● เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance)</li> <li>● เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และ</li> <li>● รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)</li> </ul> |
| <b>บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)</b><br>หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน                                                         | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน                                                                                                                                  |
| <b>บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)</b><br>หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือ ซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้                                                                |

| บุคลากรภาครัฐ<br>จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager)</b><br>หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ                                                                                                      | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้ง สามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)                                                                                                                                                                                |
| <b>บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization &amp; Business Leader)</b><br>หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติการของส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กร และเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้ง กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริหารงบประมาณในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Financial Management) |

ตารางที่ 1 กลุ่มบุคลากรแบ่งตามบทบาทหน้าที่

โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุ จนถึง ตำแหน่งประเภทบริหาร โดยหน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาฯ ได้ดังนี้

**1. กรอบความคิด (Mindset) ประกอบด้วย 4 กรอบความคิด** ได้แก่ (1) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) (2) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) (3) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) และ (4) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

**2. ทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 2 ทักษะ** ได้แก่

**2.1 ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ**  
 ประกอบด้วย (1) ทักษะการรู้คิด (2) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (3) ทักษะทางการปฏิบัติ และ (4) ทักษะด้านภาวะผู้นำ

**2.2 ทักษะด้านดิจิทัล** ประกอบด้วย (1) ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย และ (2) ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน

โดยแบ่งการพัฒนออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

**ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา** หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่ง”

- การเรียนรู้ : องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

- การตื่นรู้ และปรับตัว : บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจของบุคคล/องค์กรจะรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

- การมีพฤติกรรมที่ดี : บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- การมีส่วนร่วมในองค์กร : บุคลากรทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

**ประเด็นการพัฒนา ที่ 2 :** การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

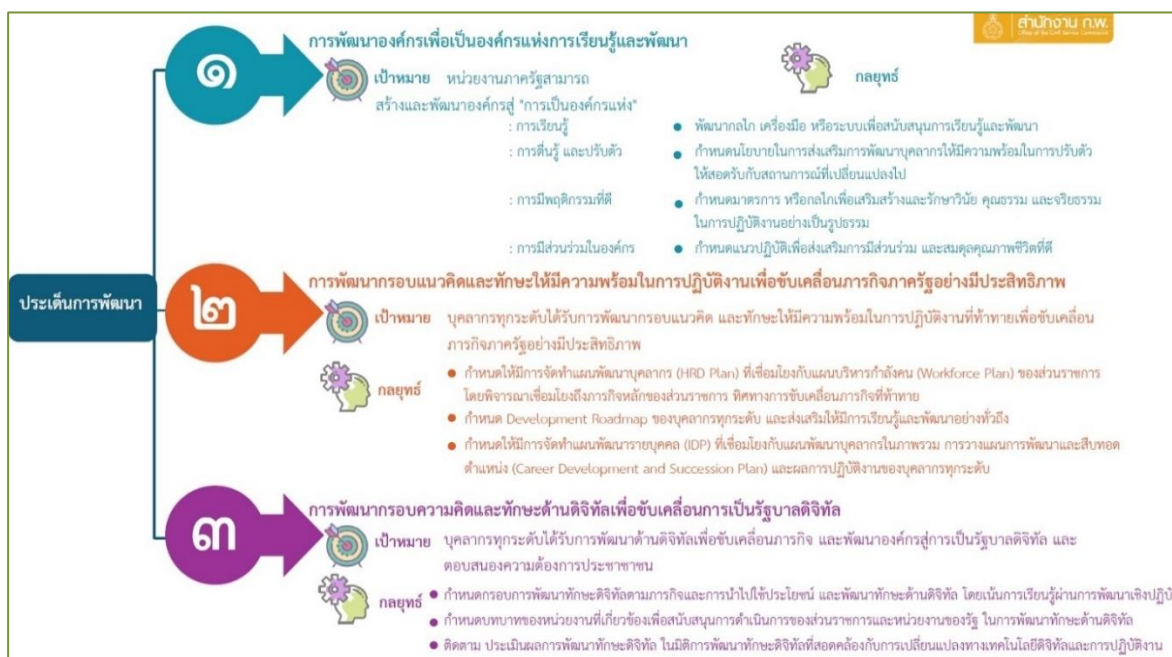
**ประเด็นการพัฒนาที่ 3 :** การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

โดยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570

## 2.5 กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

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

### 1) หลักการ

1.1) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

1.2) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.3) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาน้อย 10 วัน ต่อคนต่อปี

1.4) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของงบประมาณบุคลากร

### 2) หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

2.1.1) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

2.1.2) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

2.1.3) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.1.4) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.2) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มี การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

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

2.4) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนา ข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสม กับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

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

- 2.6.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)
- 2.6.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)
- 2.6.3) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)
- 2.6.4) หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.)
- 2.6.5) หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)
- 2.6.6) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)
- 2.6.7) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐ เอกชน และการเมือง (วปม.)
- 2.6.8) หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล
- 2.6.9) หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร (พสบ.บก.ทท.) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
- 2.6.10) หลักสูตรการบริหารการรักษาสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.)

วิทยาลัยการตำรวจ

- 2.6.11) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) สำนักงาน ป.ป.ช.
- 2.6.12) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง
- 2.6.13) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง
- 2.6.14) หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมมาภิบาลผู้บริหารระดับกลาง สถาบันพระปกเกล้า
- 2.6.15) หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
- 2.6.16) หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงานงบประมาณ

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

## 2.6 สารสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

**วิสัยทัศน์ :** บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ อย่างเป็นเอกภาพ เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่

**พันธกิจ :**

1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสุขและทักษะสำหรับโลกยุคใหม่
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสมตามศักยภาพ และช่วงวัยของผู้เรียน
3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่
5. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

**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. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกความเป็นไทย และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม
3. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพและสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
4. หน่วยงานมีการทำงานบนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรมที่เชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

### เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                         | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                        | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ  | 1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทักษะที่จำเป็นกับการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ                                                                 | 1.1 ปลุกฝังค่านิยมและหลักคิดที่ถูกต้องของผู้เรียนเพื่อธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข<br>1.2 ยกระดับคุณภาพและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่พิเศษ<br>1.3 พัฒนากลไกบูรณาการระบบบริหารจัดการ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดหรือภัยคุกคามรูปแบบใหม่<br>1.4 พัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา                                                                                                              |
| 2. พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | 2. ผู้เรียนมีสมรรถนะ องค์ความรู้ และทักษะอาชีพที่สนับสนุนการแข่งขันของประเทศ                                                                                           | พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ องค์ความรู้และทักษะจำเป็นเพื่อการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ     | 3. ผู้เรียนมีคุณภาพ ความสุข ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่<br>4. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพและสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ | 3.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญาผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายรองรับโลกยุคใหม่<br>3.2 สร้างและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้ครอบคลุมหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน<br>3.3 บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัยของผู้เรียนและความเป็นพลเมืองดี<br>3.4 ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย นวัตกรรมทางการบริหารและพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ<br>3.5 กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อต่อการจัด |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                 | เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                                                                                                                                                                    | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>การศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน</p> <p>3.6 ยกระดับคุณภาพและสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>3.7 ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา                             | 5. ผู้เรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย                                                                                                                                                                                                                           | สร้างและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเท่าเทียม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 5. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน | 6. หน่วยงานและสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม                                                                                                                                                                                                                                           | สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ         | <p>7. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส</p> <p>8. บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ</p> <p>9. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่</p> | <p>6.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p> <p>6.2 ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน</p> <p>6.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกพื้นที่ทุกระดับ</p> <p>6.4 ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่</p> <p>6.5 สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในกิจกรรมรณรงค์เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต</p> <p>6.6 พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรม รณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต</p> <p>6.7 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอื่นเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่</p> |

ตารางที่ 2 เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## 2.7 นโยบายด้านการศึกษา

เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2567 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ) ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษาให้แก่ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและประชาชน จึงประกาศนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -2569 ดังนี้

### 1. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1.3 พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

1.4 จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.5 ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัย ของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.6 จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัย

1.7 ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

1.8 แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 2. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

2.1 เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

2.3 จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

2.4 พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

2.5 พัฒนาระบบการศึกษาที่ยึดหยุ่นตอบโจทย์ศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบจัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ และมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษา ผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) 69

2.6 พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้ว มีงานทำ (Learn to Earn)

2.7 จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

2.8 ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

2.9 สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

2.10 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

2.11 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

ข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ

1) ให้นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)

2) ให้ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด เช่น การสอบ การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย(ห้ามซื้อ-ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ

3) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

4) ให้ร่วมกันปลูกฝังการรักษาสิ่งแวดล้อมและมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด

5) ส่งเสริมการอ่านและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ

6) การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้ดำเนินการอย่างเรียบง่ายโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องผูกผ้า ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝากใด ๆ ทั้งสิ้น

**2.8 สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี**

**งบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570**

**เป้าหมายการพัฒนาฯ ภาพรวมของ สป. (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570) คือ**

“บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์กับส่วนรวม มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และคล่องตัว”

**วิสัยทัศน์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร**

บุคลากรมีศักยภาพสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

**พันธกิจ : ด้านการพัฒนาบุคลากร**

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ : ด้านการพัฒนาบุคลากร**

1. พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

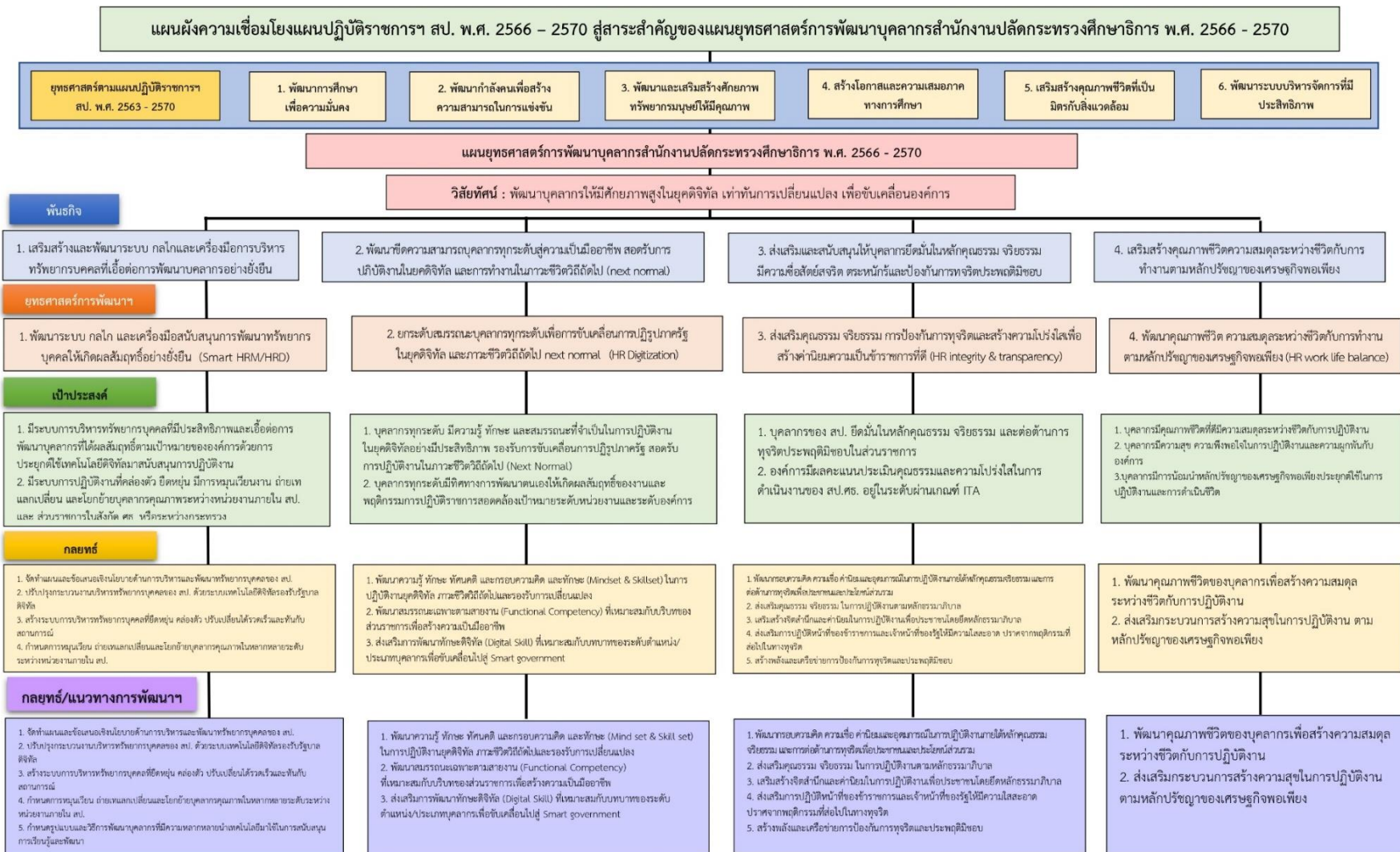
| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>2. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และ ส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือ ระหว่างกระทรวง</p> | <p>1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน และข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.</p> <p>2. จำนวนกระบวนการที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>3. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และโยกย้ายในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป. และส่วนราชการในสังกัด ศธ. หรือ ระหว่างกระทรวง (เน้นด้าน Job Rotation)</p> | <p>1. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.</p> <p>2. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สป. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>3. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและทันกับสถานการณ์</p> <p>4. กำหนดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายใน สป.</p> <p>5. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา</p> |

| เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>1. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับ การปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)</p> <p>2. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการ พัฒนาดตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ</p> | <p>1. ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการมี ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และกรอบ ความคิด และทักษะ (Mind set &amp; Skill set) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะ ชีวิตวิถีถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่วิถีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>3. ร้อยละของบุคลากร มีผลการทดสอบ IC3 ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านเทคโนโลยี</p> <p>4. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา ทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาล ดิจิทัล (7 กลุ่มความสามารถ)</p> | <p>1. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และ กรอบความคิด และทักษะ (Mind set &amp; Skill set) ในการปฏิบัติงานยุค ดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับ การเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสาย งาน (Functional Competency) ที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ</p> <p>3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาท ของระดับตำแหน่ง/ประเภทบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ Smart government</p>                                                                                 |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็น ข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>1. บุคลากรของ สป. ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการ ทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ</p> <p>2. องค์การมีผลคะแนนประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สป.ศธ. อยู่ในระดับผ่าน เกณฑ์ ITA</p>                                                                                                                                           | <p>1. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับ การส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม</p> <p>2. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.ศธ. ตามเกณฑ์ ITA ร้อยละ 90</p>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>1. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้อุดมการณ์คุณธรรมจริยธรรม และการ ต่อต้านการทุจริตเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล</p> <p>3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>4. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจาก พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต</p> <p>5. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> |

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

ตารางที่ 3 เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

## 2.9 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570



ภาพที่ 6 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 - 2570

## 2.10 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ภาพที่ 7 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## 2.11 การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนเพื่อการพัฒนา

(1) ภาพรวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้าง)

| ที่ | ประเภท<br>ข้อมูล<br>ประเภทอัตรากำลัง<br>(จำนวน) | กรอบอัตรากำลัง (กรอบ) |           |                             |           |               |           |              |           |                 |           |                |           |                         |           | รวม   |
|-----|-------------------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------------------------|-----------|---------------|-----------|--------------|-----------|-----------------|-----------|----------------|-----------|-------------------------|-----------|-------|
|     |                                                 | ขรก.พลเรือน<br>สามัญ  |           | ข้าราชการครูและ<br>บุคลากรฯ |           | พนักงานราชการ |           | ลูกจ้างประจำ |           | ลูกจ้างชั่วคราว |           | จ้างเหมาบริการ |           | พนักงานทุน<br>หมุนเวียน |           |       |
|     |                                                 | มีเงิน                | ไม่มีเงิน | มีเงิน                      | ไม่มีเงิน | มีเงิน        | ไม่มีเงิน | มีเงิน       | ไม่มีเงิน | มีเงิน          | ไม่มีเงิน | มีเงิน         | ไม่มีเงิน | มีเงิน                  | ไม่มีเงิน |       |
| 1   | สำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ (เดิม)        | 970                   | 85        | 3,120                       | 2,014     | 100           | 10        | 101          | -         | 2               | -         | -              | -         | 6                       | -         | 6,408 |
|     |                                                 | <u>1,055</u>          |           | <u>5,134</u>                |           | <u>110</u>    |           |              |           |                 |           |                |           |                         |           |       |
| 2   | สำนักงาน ก.ค.ศ.                                 | 278                   | -         | -                           | -         | 9             | -         | 13           | -         | -               | -         | 67             | -         | 15                      | -         | 382   |
| 3   | สำนักงานคณะกรรมการ<br>ส่งเสริมการศึกษาเอกชน     | 238                   | -         | 202                         | -         | 713           | 70        | 3            | -         | -               | -         | 15             | -         | -                       | -         | 1,241 |
|     |                                                 |                       |           |                             |           | <u>783</u>    |           |              |           |                 |           |                |           |                         |           |       |
| รวม |                                                 | 1,486                 | 85        | 3,322                       | 2,014     | 822           | 80        | 117          |           | 2               |           | 82             |           | 21                      |           | 8,031 |

ตารางที่ 4 จำนวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

ที่มา : งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.,สำนักงาน ก.ค.ศ.,สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568

(2) ภาพรวมจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้าง)

| ที่ | ประเภท<br>ข้อมูล<br>ประเภทอัตราจ้าง<br>(จำนวน) | อัตรากำลัง           |            |                             |            |                  |            |                  |            |                  |            |                  |            |                         |            |
|-----|------------------------------------------------|----------------------|------------|-----------------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|-------------------------|------------|
|     |                                                | ชรก.พลเรือน<br>สามัญ |            | ข้าราชการครูและ<br>บุคลากรฯ |            | พนักงานราชการ    |            | ลูกจ้างประจำ     |            | ลูกจ้างชั่วคราว  |            | จ้างเหมาบริการ   |            | พนักงานทุน<br>หมุนเวียน |            |
|     |                                                | กรอบ<br>(มีเงิน)     | คน<br>ครอง | กรอบ<br>(มีเงิน)            | คน<br>ครอง | กรอบ<br>(มีเงิน) | คน<br>ครอง | กรอบ<br>(มีเงิน) | คน<br>ครอง | กรอบ<br>(มีเงิน) | คน<br>ครอง | กรอบ<br>(มีเงิน) | คน<br>ครอง | กรอบ<br>(มีเงิน)        | คน<br>ครอง |
| 1   | สำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ (เดิม)       | 970                  | 812        | 3,120                       | 2,479      | 100              | 100        | 101              | 54         | 2                | -          | -                | -          | 6                       | -          |
| 2   | สำนักงาน ก.ค.ศ.                                | 278                  | 229        | -                           | -          | 9                | 9          | 13               | 13         | -                | -          | 67               | 51         | 15                      | 14         |
| 3   | สำนักงานคณะกรรมการ<br>ส่งเสริมการศึกษาเอกชน    | 238                  | 218        | 202                         | 172        | 713              | 692        | 3                | 3          | -                | -          | 15               | 15         | -                       | -          |
| รวม |                                                | 1,486                | 1,259      | 3,322                       | 2,651      | 822              | 801        | 117              | 70         | 2                | -          | 82               | 66         | 21                      | 14         |

ตารางที่ 5 จำนวนผู้ครองตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากตารางที่ 2 พบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องดำเนินการสรรหาข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงาน จำแนกได้ ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 227 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 671 คน พนักงานราชการ จำนวน 21 คน ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ ให้ยุบตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2546

## (3) จำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกตามอายุ

| ที่ | ช่วงอายุ       | จำนวน | ร้อยละ |
|-----|----------------|-------|--------|
| 1   | น้อยกว่า 20 ปี | 0     | 0      |
| 2   | 20 – 25 ปี     | 30    | 0.80   |
| 3   | 26 – 30 ปี     | 342   | 9.17   |
| 4   | 31 – 35 ปี     | 316   | 8.47   |
| 5   | 36 – 40 ปี     | 594   | 15.92  |
| 6   | 41 – 45 ปี     | 658   | 17.64  |
| 7   | 46 – 50 ปี     | 542   | 14.53  |
| 8   | 51 – 55 ปี     | 574   | 15.39  |
| 9   | มากกว่า 55 ปี  | 674   | 18.07  |

ตารางที่ 6 จำนวนข้าราชการจำแนกตามอายุ

## (4) ข้อมูลอัตราความเคลื่อนไหวของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

| ที่                    | รายละเอียด       | ประจำปีงบประมาณ |      |      |
|------------------------|------------------|-----------------|------|------|
|                        |                  | 2565            | 2566 | 2567 |
| การรับเข้าของข้าราชการ |                  |                 |      |      |
| 1                      | บรรจุใหม่        | 366             | 216  | 512  |
| 2                      | รับโอน           | 170             | 86   | 224  |
| 3                      | บรรจุกลับ        | 1               | 2    | 3    |
| รวม                    |                  | 537             | 304  | 739  |
| การสูญเสียข้าราชการ    |                  |                 |      |      |
| 1                      | ลาออก            | 70              | 77   | 84   |
| 2                      | ให้โอน           | 79              | 159  | 183  |
| 3                      | เกษียณอายุราชการ | 145             | 151  | 159  |
| 4                      | อื่นๆ            | 3               | 48   | 52   |
| รวม                    |                  | 297             | 435  | 478  |

ตารางที่ 7 ข้อมูลความเคลื่อนไหวของข้าราชการ

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอัตราการสูญเสียข้าราชการ เทียบกับการรับเข้าของข้าราชการ มากที่สุด คือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 143.10 รองลงมา คือ ประจำปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นร้อยละ 64.69 และประจำปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 55.31 ตามลำดับ โดยมีอัตราเฉลี่ยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567 คิดเป็นร้อยละ 87.70

(5) จำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกตามตำแหน่งและเพศ

| ที่           | ตำแหน่ง                       | จำนวน |      | รวม |
|---------------|-------------------------------|-------|------|-----|
|               |                               | ชาย   | หญิง |     |
| ประเภททั่วไป  |                               |       |      |     |
| 1             | เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ | 2     | 0    | 2   |
| 2             | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี    | 3     | 16   | 19  |
| 3             | เจ้าพนักงานพัสดุ              | 2     | 5    | 7   |
| 4             | เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา       | 2     | 2    | 4   |
| 5             | เจ้าพนักงานธุรการ             | 45    | 211  | 256 |
| ประเภทวิชาการ |                               |       |      |     |
| 6             | นิติกร                        | 96    | 85   | 181 |
| 7             | นักวิชาการคอมพิวเตอร์         | 31    | 19   | 50  |
| 8             | นักวิชาการเงินและบัญชี        | 15    | 142  | 157 |
| 9             | นักวิชาการตรวจสอบภายใน        | 12    | 82   | 94  |
| 10            | นักวิชาการพัสดุ               | 15    | 43   | 58  |
| 11            | นักวิชาการศึกษา               | 227   | 767  | 994 |
| 12            | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน      | 106   | 241  | 347 |
| 13            | นักวิทยาศาสตร์                | 12    | 19   | 31  |
| 14            | นักทรัพยากรบุคคล              | 161   | 480  | 641 |
| 15            | นักประชาสัมพันธ์              | 20    | 24   | 44  |
| 16            | นักจัดการงานทั่วไป            | 35    | 137  | 172 |
| 17            | บรรณารักษ์                    | 1     | 2    | 3   |
| 18            | ศึกษานิเทศก์                  | 129   | 349  | 478 |

ตารางที่ 8 จำนวนข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งและเพศ

(6) ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

| ที่ | กลุ่มบุคลากร     | จำนวน (คน) |
|-----|------------------|------------|
| 1   | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 151        |
| 2   | ปริญญาตรี        | 2,139      |
| 3   | ปริญญาโท         | 1,278      |
| 4   | ปริญญาเอก        | 162        |
| รวม |                  | 3,730      |

ตารางที่ 9 ระดับการศึกษาของข้าราชการ

(7) กลุ่มบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

| ที่ | กลุ่มบุคลากร                            | จำนวน (คน) |
|-----|-----------------------------------------|------------|
| 1   | บุคลากรแรกบรรจุ                         | 117        |
| 2   | บุคลากรที่มีประสบการณ์                  | 2,281      |
| 3   | บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน             | 1,140      |
| 4   | บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | 163        |
| 5   | บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร       | 29         |
| รวม |                                         | 3,730      |

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรแยกตามกลุ่มบทบาทหน้าที่

(8) จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

| ที่ | กลุ่มบุคลากร                            | ปีงบประมาณ |      |      |      |      | รวม<br>(คน) |
|-----|-----------------------------------------|------------|------|------|------|------|-------------|
|     |                                         | 2566       | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |             |
| 1   | บุคลากรที่มีประสบการณ์                  | 24         | 28   | 17   | 40   | 27   | 136         |
| 2   | บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน             | 97         | 103  | 75   | 48   | 70   | 393         |
| 3   | บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | 18         | 23   | 18   | 15   | 14   | 88          |
| 4   | บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร       | 12         | 5    | 7    | 4    | 4    | 32          |
| รวม |                                         | 151        | 159  | 117  | 107  | 115  | 649         |

ตารางที่ 11 จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

จากตารางที่ 11 พบว่าข้าราชการที่เกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 กลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด คือ กลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 60.56 รองลงมา คือ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 20.96 กลุ่มบุคลากรที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง คิดเป็นร้อยละ 13.56 ตามลำดับ

**3.10 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570**

#### การคำนวณหาความต้องการจำเป็น (PNI)

Priority Needs Index Modified (PNI Modified) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหาร ด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ เป็นรากฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$\text{PNI modified} = (I - D) / D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่จริง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI\_modified เป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่า PNI\_modified มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าข้อที่มีค่า PNI\_modified น้อย ความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNImodified มาก จึงควรให้ความสำคัญนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ก่อน ซึ่งจากข้อมูลในตารางจะพิจารณาค่า PNI\_modified ที่มีค่ามากกว่า 0.3 ถือว่ามีความสำคัญในการนำมาพัฒนา

| ประเด็นคำถาม                                                                                                                                                                                                                                   | ต้องทำ/จำเป็น/<br>เร่งด่วน |      | สภาพปัจจุบัน |      | PNI  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|--------------|------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                                | ค่าเฉลี่ย                  | S.D. | ค่าเฉลี่ย    | S.D. |      |
| 1. ด้านสมรรถนะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                                                                             |                            |      |              |      |      |
| 1.1 การกำหนดนโยบายโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถสะท้อนทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่ง สมรรถนะตามยุทธศาสตร์ | 4.53                       | 0.61 | 3.5          | 0.99 | 0.29 |
| 1.2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กร ด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่                                                                                                                                                           | 4.62                       | 0.55 | 3.59         | 0.89 | 0.29 |
| 1.3 การจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ทันสมัย ทันเวลา มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สามารถผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ตามโมเดลสมรรถนะขององค์กร                                                                      | 4.47                       | 0.45 | 3.56         | 0.86 | 0.26 |
| 1.4 การเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent) เพื่อเข้าสู่การเป็นผู้บริหารองค์กรในอนาคต                                                                                                                                                    | 4.44                       | 0.61 | 3.26         | 0.93 | 0.36 |
| 1.5 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพในลักษณะ Training Road Map                                                                                                                         | 4.56                       | 0.56 | 3.12         | 1.12 | 0.46 |
| 1.6 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล ที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลได้                                                           | 4.62                       | 0.6  | 3.41         | 1.18 | 0.35 |
| 1.7 การพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามในระดับสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่                                                                                        | 4.56                       | 0.61 | 3.26         | 1.05 | 0.40 |
| 1.8 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนา                                                                                                                                                                              | 4.53                       | 0.61 | 3.47         | 0.86 | 0.31 |
| 2. ด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                 |                            |      |              |      |      |
| 1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน (Routine to Research)                                                                                                                                         | 4.11                       | 0.66 | 3.03         | 1.03 | 0.36 |
| 2. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่าย สามารถส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดประสิทธิภาพ                                                             | 4.65                       | 0.6  | 3.47         | 0.99 | 0.34 |

| ประเด็นคำถาม                                                                                                                                                                                                                                                                                | ต้องทำ/จำเป็น/<br>เร่งด่วน |      | สภาพปัจจุบัน |      | PNI         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|--------------|------|-------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ค่าเฉลี่ย                  | S.D. | ค่าเฉลี่ย    | S.D. |             |
| 3. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน เช่น การลดต้นทุน การลดขั้นตอน การลดระยะเวลา การเพิ่มปริมาณงาน (ผลผลิต) การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น                                                                                                 | 4.53                       | 0.75 | 3.24         | 0.92 | <u>0.40</u> |
| 4. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                  | 4.68                       | 0.59 | 3.59         | 0.96 | <u>0.30</u> |
| 5. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถนำเครื่องมือ Big Data มาใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                     | 4.68                       | 0.53 | 3.15         | 0.93 | <u>0.49</u> |
| <b>3. ด้านคุณภาพชีวิต</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   |                            |      |              |      |             |
| 1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานโดยลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคภัยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายที่เข้มแข็ง เช่น การป้องกันโรค Office Syndrome เป็นต้น                                                                                                                        | 4.53                       | 0.66 | 3.26         | 0.99 | <u>0.39</u> |
| 2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการทางการเงินส่วนบุคคลได้อย่างยั่งยืน สมดุล กับชีวิต                                                                                                                                                                                             | 4.56                       | 0.66 | 3.24         | 1.21 | <u>0.41</u> |
| 3. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากร                                                                                                                                                                                                                                       | 4.47                       | 0.79 | 3.03         | 1.11 | <u>0.48</u> |
| 4. การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผล                                                                                                                                                                                 | 4.59                       | 0.61 | 3.41         | 0.92 | <u>0.35</u> |
| 5. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ                                                                                                                                                                                                                        | 4.62                       | 0.7  | 3.47         | 0.99 | <u>0.33</u> |
| <b>4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริต</b>                                                                                                                                                                                                                                             |                            |      |              |      |             |
| 1. การจัดการความรู้และสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจ เข้าถึง มาตรการการป้องกันความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน (Internal Control) ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของการเฝ้าระวังความเสี่ยงในการก่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ | 4.56                       | 0.66 | 3.5          | 0.93 | <u>0.30</u> |
| 2. การจัดการความรู้บุคลากรขององค์กรในด้านสิทธิ์และการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน เมื่อตรวจสอบพบการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมความตระหนัก ในการช่วยองค์กรลดความเสี่ยง                                                             | 4.56                       | 0.75 | 3.62         | 0.95 | <u>0.26</u> |
| 3. การจัดการความรู้บุคลากรขององค์กรในด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ                                                                                                                        | 4.5                        | 0.66 | 3.5          | 1.05 | <u>0.29</u> |

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ Gab Analysis ของทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร

จากการเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน กับ สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ด้านคุณภาพชีวิต และ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต พบว่า

1) ด้านสมรรถนะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่ส่วนราชการควรให้ความสำคัญ และนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ก่อน ซึ่งจากข้อมูลในตารางจะพิจารณาค่า PNI\_modified ที่มีค่ามากกว่า 0.3 ถือว่ามีความสำคัญในการนำมาพัฒนา และเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.46 คือ บุคลากรบุคลากรทุกระดับควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพในลักษณะ Training Road Map

อันดับที่ 2 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.40 คือ การพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามในระดับสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

อันดับที่ 3 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.36 คือ การเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent) เพื่อเข้าสู่งานเป็นผู้บริหารองค์กรในอนาคต

อันดับที่ 4 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.35 คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล ที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลได้

อันดับที่ 5 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.31 คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนา

2) ด้านเทคโนโลยี ทักษะดิจิทัล การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่ส่วนราชการควรให้ความสำคัญ และนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ก่อน ซึ่งจากข้อมูลในตารางจะพิจารณาค่า PNI\_modified ที่มีค่ามากกว่า 0.3 ถือว่ามีความสำคัญในการนำมาพัฒนา และเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.49 คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถนำเครื่องมือ Big Data มาใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์งาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อันดับที่ 2 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.40 คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติงาน เช่น การลดต้นทุน การลดขั้นตอน การลดระยะเวลา การเพิ่มปริมาณงาน (ผลผลิต) การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

อันดับที่ 3 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.36 คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน (Routine to Research)

อันดับที่ 4 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.34 คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงง่าย สามารถส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดประสิทธิภาพ

อันดับที่ 5 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.30 คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรในด้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน

3) **ด้านคุณภาพชีวิต** สิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่ส่วนราชการควรให้ความสำคัญ และนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ก่อน ซึ่งจากข้อมูลในตารางจะพิจารณาค่า PNI\_modified ที่มีค่ามากกว่า 0.3 ถือว่ามีความสำคัญในการนำมาพัฒนา และเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

**อันดับที่ 1 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.48** คือ การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากร

**อันดับที่ 2 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.41** คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการทางการเงินส่วนบุคคลได้อย่างยั่งยืน สมดุล กับชีวิต

**อันดับที่ 3 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.39** คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานโดยลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคร้ายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายที่เข้มแข็ง เช่น การป้องกันโรค Office Syndrome เป็นต้น

**อันดับที่ 4 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.35** คือ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผล

**อันดับที่ 5 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.33** คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ

4) **ด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต** สิ่งที่ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน ที่ส่วนราชการควรให้ความสำคัญ และนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา ก่อน ซึ่งจากข้อมูลในตารางจะพิจารณาค่า PNI\_modified ที่มีค่ามากกว่า 0.3 ถือว่ามีความสำคัญในการนำมาพัฒนา และเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

**อันดับที่ 1 ค่า PNI\_modified อยู่ที่ 0.30** คือ การจัดการความรู้และสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจ เข้าถึง มาตรการการป้องกันความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน (Internal Control) ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของการเฝ้าระวังความเสี่ยงในการก่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาครัฐ

### 3.11 แนวโน้มด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 - 2570

ทั้งนี้ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่าแนวโน้มด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงและการให้บริการด้านการศึกษาในอนาคตได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีแนวโน้มที่สำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency Development) ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ผ่าน Training Roadmap เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โดยเฉพาะกลุ่มที่มีศักยภาพ (Talent) เพื่อรองรับตำแหน่งทางการบริหารในอนาคต โดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนาสมรรถนะ

2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร (Digital & Technology Skills) การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีด้านดิจิทัลของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการบริหารการศึกษา และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรในการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

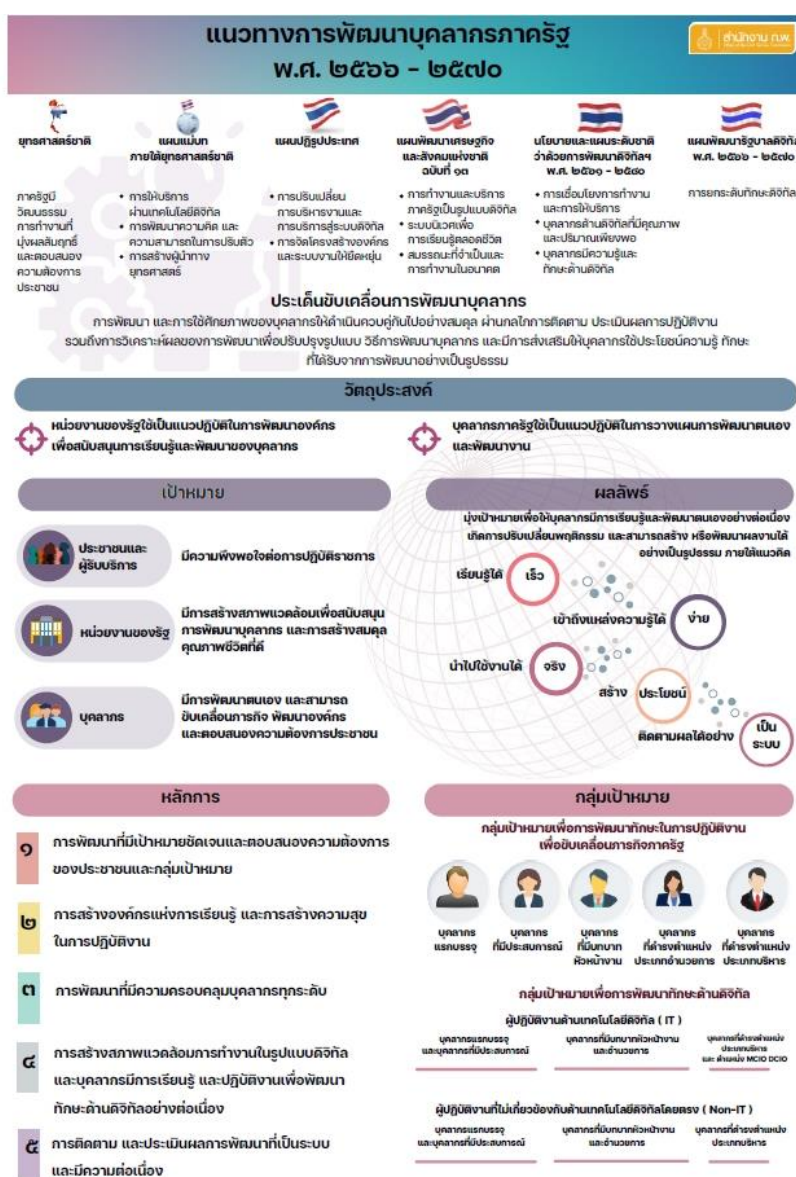
3) ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Well-being & Work-life Balance) โดยการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนสวัสดิการและการจัดการทางการเงินเพื่อลดปัญหาหนี้สินของบุคลากร

4) การบริหารงานบุคคลแบบธรรมาภิบาล (Ethics & Governance in HR Management) พัฒนามาตรการในการป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร เสริมสร้างความโปร่งใสในระบบการบริหารงานบุคคล โดยการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์และความเป็นธรรมในการทำงาน

5) การสรรหาและรักษานักวิชาการ (Talent Acquisition & Retention) เพิ่มประสิทธิภาพการสรรหานักวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูง ออกแบบระบบการรักษานักวิชาการที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจผ่านระบบค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม และให้ออกาสความก้าวหน้าในสายงาน

6) การบริหารจัดการองค์กรแบบ Agile & Learning Organization ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร นำแนวคิด Agile HR มาใช้ เพื่อให้การบริหารบุคคลากรมีความยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากร

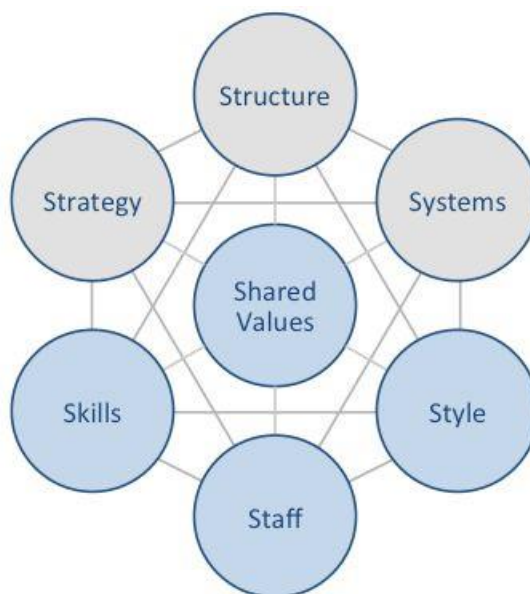
3.12 เป้าหมายการพัฒนา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ.



รูปที่ 8 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570

### 3.13 การวิเคราะห์องค์กร โดยการทบทวนกรอบการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis)

#### 1. กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (จุดแข็ง - จุดอ่อน) 7 - s (Mckinsey 7s Freamwork)



รูปที่ 9 กรอบการวิเคราะห์ 7 - s (Mckinsey 7s Freamwork)

1.1 กลยุทธ์ (Strategy) องค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ในการวางแผนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

1.2 โครงสร้าง (Structure) องค์กรมีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามวิชาชีพ ลักษณะงาน ตามลูกค้าผู้มารับบริการตามพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมชัดเจนหรือไม่

1.3 ระบบ (System) องค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนในกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับหรือไม่ เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบการติดตาม/ประเมินผลเอื้อต่อกระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ

1.4 รูปแบบ (Style) รูปแบบความเป็นผู้นำ การบริหารที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับ ลักษณะองค์กรเช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ การมีส่วนร่วม รูปแบบ สไตล์ผู้นำเป็นอย่างไรแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) แบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หรือแบบเสรี (Laissez – Faire Leader)

1.5 การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การจัดการคนเข้าสู่ตำแหน่งการพัฒนาบุคลากรการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรหรือไม่อย่างไร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะสูงสุดของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

1.6 ทักษะ (Skill) ความโดดเด่นความเชี่ยวชาญบุคลากร ทักษะการทำงาน และทักษะความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะ องค์กรดำเนินการค้นหาทักษะของบุคลากรและดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

## 2. กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (โอกาส - อุปสรรค) PEST Analysis



รูปที่ 10 กรอบการวิเคราะห์ PEST Analysis

2.1 การเมือง (Political) : เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น นโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและกฎระเบียบต่างๆ ความมั่นคงของรัฐบาล บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มพลังทางการเมืองหรือทิศทาง ตัวชี้วัดของกระทรวง ฯลฯ

2.2 เศรษฐกิจ (Economics) : การเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรระบบเศรษฐกิจทั้งใน และระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ อัตราการว่างงาน ภาวะการจ้างงานและค่าแรงการลงทุน ภาคเอกชน ราคา น้ำมันดิบ การเงินการธนาคาร ฯลฯ

2.3 สังคม (Social) : สภาพสังคม วัฒนธรรม การท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อมการเกิดมลภาวะที่เป็นพิษ ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น โครงสร้างและจำนวนประชากรที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะผู้สูงอายุมีมากขึ้นมีผลต่อการเกิดโรคเรื้อรัง การจัดระบบการบริการทางสุขภาพ เป็นต้นระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมแบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต ลักษณะของชุมชนและการตั้งถิ่นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายรายได้และความเป็นธรรมในสังคม ระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

2.4 เทคโนโลยี (Technological) : เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีต่างๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติต่างๆ ในปัจจุบัน Technology กลายเป็น ส่วนหนึ่ง ของการดำรงชีวิต ของมนุษย์ รวมถึงการดำเนินการขององค์กร มีผลกระทบทั้งดีและเสีย แต่องค์กรพยายามที่จะนำเอาข้อดีของ Technology มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### 3.14 ผลการวิเคราะห์องค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อค้นหาจุดแข็ง – จุดอ่อน โดยใช้กรอบ 7 - S ตามแนวคิดแมคคินซี ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหาโอกาส – อุปสรรค ใช้ PEST Analysis ซึ่งมีผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

#### การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน

| จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>S1 :</b> ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารกำลังคนชัดเจน มีหน่วยงานรองรับด้านการพัฒนา กำลังคน และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการกิจด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>S2 :</b> ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตราากำลังคน สอดคล้องเหมาะสมระหว่างสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรกับภารกิจงาน</p> <p><b>S3 :</b> มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>S4 :</b> มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย</p> <p><b>S5 :</b> การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว</p> <p><b>S6 :</b> มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือนรองรับ และเชื่อมโยงสู่การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p><b>S7 :</b> บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างชัดเจน</p> <p><b>S8 :</b> มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และทิศทางขององค์กรและระดับชาติ</p> <p><b>S9 :</b> มีหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (นบส.ศธ.) ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่ครอบคลุมและได้รับการรับรองจากสำนักงาน ก.พ. โดยหน่วยงานอื่นสามารถเทียบเคียงหลักสูตรการพัฒนานี้ได้</p> <p><b>S10 :</b> มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> <p><b>S11 :</b> มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศจำนวนมาก ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p><b>S12 :</b> หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถทำให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง สายงาน และย้าย และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินแนวทางหมุนเวียนงานของกระทรวง</p> <p><b>S13 :</b> มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร</p> <p><b>S14 :</b> มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> | <p><b>W1 :</b> ขาดแผนอัตรากำลังคน ส่งผลให้การเตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า</p> <p><b>W2 :</b> ขาดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงภายใต้สภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติบางภารกิจ</p> <p><b>W3 :</b> ขาดระบบการนำผลประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ส่งผลให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพและเป็นธรรม</p> <p><b>W4 :</b> ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Job Rotation) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p><b>W5 :</b> ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ขาดการพัฒนาผู้มีความรู้ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการติดตามประเมินผล</p> <p><b>W6 :</b> ขาดการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Eco System) เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและทักษะดิจิทัล เพื่อเสริมหนุนศักยภาพของบุคลากร</p> <p><b>W7 :</b> ขาดระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันและการเชื่อมโยงสู่การประเมินผลการพัฒนารายบุคคล</p> <p><b>W8 :</b> ขาดระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ต่อการทำงานเพื่อประชาชน</p> <p><b>W9 :</b> ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้มีรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม</p> <p><b>W10 :</b> ขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ สอดรับการดำเนินงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 เช่น ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี</p> <p><b>W11 :</b> ขาดการวางแผนสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ</p> |

| จุดแข็ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | จุดอ่อน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>S15 :</b> องค์การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น</p> <p><b>S16 :</b> มีการกำหนดระเบียบสวัสดิการของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ชัดเจน และเอื้อต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</p> <p><b>S17 :</b> มีการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>S18 :</b> เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมตามความสนใจเพื่อเพิ่มศักยภาพและการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> | <p><b>W12 :</b> ขาดการวางแผนการพัฒนาผู้นำเป็นต้นแบบ (Role Model) ทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวมเพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่</p> <p><b>W13 :</b> ขาดประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อการสื่อสารองค์การและการสร้างภาพลักษณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>W14 :</b> ขาดการเชื่อมโยง บูรณาการ และวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขนาดใหญ่ในภาพรวม (Big Data Management) เพื่อการวางแผน บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p><b>W15 :</b> กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ภายในกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความสับสน ซับซ้อน และขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p> <p><b>W16 :</b> บุคลากรบางส่วนขาดการปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน</p> <p><b>W17 :</b> ขาดการบูรณาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค ที่เป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ</p> <p><b>W18 :</b> ขาดระบบการสร้างความผูกพันที่เป็นรูปธรรม และอ้างรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน</p> <p><b>W19 :</b> ขาดการแผนพัฒนาผู้มีความรู้ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มียุทธศาสตร์ติดตามประเมินผล</p> |

### การวิเคราะห์โอกาส และ อุปสรรค

| โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>O1 :</b> การรวมกลุ่มทางด้านเศรษฐกิจทางด้านการค้าต่าง ๆ ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>O2 :</b> มีแหล่งเรียนรู้ ระบบ Self-learning และนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง</p> <p><b>O3 :</b> สังคมไทยให้คุณค่ากับอาชีพราชการจึงเป็นความท้าทายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาข้าราชการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบราชการ</p> <p><b>O4 :</b> นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ</p> <p><b>O5 :</b> การเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะทางอากาศ ทำให้ผู้คนตระหนักต่อทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อการบรรลุเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p><b>O6 :</b> ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น</p> | <p><b>T1 :</b> ข้อจำกัดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ อาทิ ปัญหาคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังน้อย ปัญหาคอร์รัปชัน โรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ (pandemic) รวมทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ</p> <p><b>T2 :</b> ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่สมดุล อาทิ การได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับด้านการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p><b>T3 :</b> ทิศทางและนโยบายในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p><b>T4 :</b> การเคลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ (citizen mobility) ที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัลโดยที่คนไทย จำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่าง</p> |

| โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | อุปสรรค                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยี Blockchain เป็นเรื่องสำคัญในอนาคตระยะยาว ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนางาน</p> <p>O7 : เกิดแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการผลิตมากขึ้น ประชาชนและผู้บริโภคกลายเป็นผู้ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการใช้ระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตและรายได้มากขึ้น</p> <p>O8 : การเข้าถึงข้อมูลและข้อมูลที่เกิดจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูลซึ่งศักยภาพในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นความจำเป็นต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>O9 : มีระบบข้อมูลสารสนเทศ DPIS , SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ</p> <p>O10 : นโยบายการหมุนเวียนงานของสำนักงาน ก.พ. เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>O11 : แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>O12 : มีแหล่งทุนสนับสนุนด้านการพัฒนากำลังคนจากหน่วยงานภายในและต่างประเทศ อาทิ ก.พ. วช. สกสว. ซึ่งสามารถสร้างการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้และสมรรถนะที่สูงขึ้น</p> <p>O13 : (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติระดับองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>O14 : ความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการด้านการศึกษา มุ่งเน้นความสำคัญของผู้เรียนที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>O15 : พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> | <p>เหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตการณ์ ศักยภาพ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต</p> <p>T5 : นโยบายทางการเมืองที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการบริหาร ทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>T6 : การเกิดขึ้นของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร</p> <p>T7 : ศักยภาพ ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ</p> |

| โอกาส                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | อุปสรรค |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <p><b>O16 :</b> นโยบายของรัฐบาลกำหนดเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน</p> <p><b>O17 :</b> การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)</p> <p><b>O18 :</b> ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยสมบูรณ์ เป็นโอกาสในการพัฒนาด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ</p> <p><b>O19 :</b> มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีศักยภาพและทรัพยากร พร้อมสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน</p> |         |

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ห้องค์กร

### 3.15 การสร้างกลยุทธ์จาก TOWS Matrix

TOWS Matrix เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบ Matrix ดังนี้

| TOWS Matrix                 |                                                         |                                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| ปัจจัยภายใน<br>ปัจจัยภายนอก | จุดแข็ง (S)                                             | จุดอ่อน (W)                                           |
|                             | 1.<br>2.<br>3.                                          | 1.<br>2.<br>3.                                        |
| โอกาส (O)                   | SO<br>กลยุทธ์เชิงรุก<br>ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส          | WO<br>กลยุทธ์เชิงแก้ไข<br>เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส  |
| อุปสรรค (T)                 | ST<br>กลยุทธ์เชิงป้องกัน<br>ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค | WT<br>กลยุทธ์เชิงรับ<br>ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค |

รูปที่ 11 กรอบการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix

### กลยุทธ์เชิงรุก

S3 : มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

S4 : มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย

S6 : มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือนรองรับ และเชื่อมโยงสู่การบริหารผลการปฏิบัติงาน

S13 : มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

O6 : ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยี Blockchain เป็นเรื่องสำคัญในอนาคตระยะยาว ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนางาน

O7 : เกิดแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการผลิตมากขึ้น ประชาชนและผู้บริโภคกลายเป็นผู้ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการใช้ระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตและรายได้มากขึ้น

O8 : การเข้าถึงข้อมูลและข้อมูลที่เกิดจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูลซึ่งศักยภาพในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นความจำเป็นต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบันและอนาคต

O9 : มีระบบข้อมูลสารสนเทศ DPIS , SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

O17 : การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

|                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>กลยุทธ์ :</b> ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะวิถีชีวิตถัดไป next normal (HR digitization)</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

S16 : มีการกำหนดระเบียบสวัสดิการของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน และเอื้อต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

S17 มีการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างต่อเนื่อง

S18 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมตามความสนใจเพื่อเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

S1 : ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารกำลังคนชัดเจน มีหน่วยงานรองรับด้านการพัฒนากำลังคน และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

S10 : มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

S14 : มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

O2 : มีแหล่งเรียนรู้ ระบบ Self-learning และนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง

O3 : สังคมไทยให้คุณค่ากับอาชีพรับราชการจึงเป็นความท้าทายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาข้าราชการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบราชการ

O4 : นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

O10 : นโยบายการหมุนเวียนงานของสำนักงาน กพ. เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

O11 : แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม

O13 : (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติระดับองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม

O14 : ความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการด้านการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญของผู้เรียนที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ

O16 : นโยบายของรัฐบาลกำหนดเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน

O17 : การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

O18 : ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ เป็นโอกาสในการพัฒนาด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ

O19 : มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีศักยภาพและทรัพยากร พร้อมสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน

|                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>กลยุทธ์ :           พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน<br/>ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### กลยุทธ์เชิงแก้ไข

W1 : ขาดแผนอัตรากำลังคน ส่งผลให้การเตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

W2 : ขาดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงภายใต้สภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติบางภารกิจ

W3 : ขาดระบบการนำผลประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ส่งผลให้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขาดประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

W4 : ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Job Rotation) ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

W5 : ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ขาดการพัฒนาผู้มีศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการติดตาม ประเมินผล

W6 : ขาดการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Eco System) เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและทักษะดิจิทัล เพื่อเสริมหนุนศักยภาพของ บุคลากร

W7 : ขาดระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันและการเชื่อมโยงสู่การประเมินผลการพัฒนารายบุคคล

W8 : ขาดระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งกระบวนการ ทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ต่อการทำงานเพื่อประชาชน

W9 : ขาดการวางแผนการพัฒนากุศลกร ให้มีการรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อ ประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม

W11 : ขาดการวางแผนสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติ ในโครงการต่าง ๆ

W12 : ขาดการวางแผนการพัฒนาผู้นำเป็นต้นแบบ (Role Model) ทางความคิดและพฤติกรรม ในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมเพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

W13 : ขาดประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อการสื่อสารองค์การและการสร้างภาพลักษณ์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

W14 : ขาดการเชื่อมโยง บูรณาการ และวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขนาดใหญ่ในภาพรวม (Big Data Management) เพื่อการวางแผน บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

W15 : กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ภายในกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความสับสน ซ้ำซ้อน และขาดความคล่องตัว ในการดำเนินงาน

W17 : ขาดการบูรณาการพัฒนากุศลกรระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค ที่เป็นเอกภาพ ในเชิงนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ

W18 : ขาดระบบการสร้างความรู้ความผูกพันที่เป็นรูปธรรม และธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและ ความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน

W19 : ขาดการแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการ ติดตามประเมินผล

O1 : การรวมกลุ่มทางด้านเศรษฐกิจทางด้านการค้าต่าง ๆ ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความรู้ที่ หลากหลาย ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เท่าทันความ เปลี่ยนแปลง

O2 : มีแหล่งเรียนรู้ ระบบ Self-learning และนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง

O4 : นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

O8 : การเข้าถึงข้อมูลและข้อมูลที่เกิดจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูลซึ่งศักยภาพในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นความจำเป็นต่อการบริหารองค์การในปัจจุบันและอนาคต

O9 : มีระบบข้อมูลสารสนเทศ DPIS , SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

O10 : นโยบายการหมุนเวียนงานของสำนักงาน ก.พ. เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

O11 : แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม

O12 : มีแหล่งทุนสนับสนุนด้านการพัฒนากำลังคนจากหน่วยงานภายในและต่างประเทศ อาทิ ก.พ.วช. สกสว. ซึ่งสามารถสร้างการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้และสมรรถนะที่สูงขึ้น

O13 : (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติระดับองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม

O14 : ความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการด้านการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญของผู้เรียนที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ

O16 : นโยบายของรัฐบาลกำหนดเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน

O17 : การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศให้เท่าทันและเหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

O19 : มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีศักยภาพและทรัพยากร พร้อมสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน

**กลยุทธ์ :** พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

### กลยุทธ์เชิงป้องกัน

S5 : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว

S7 : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายชัดเจน

S10 : มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

S13 : มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ

T1 : ข้อจำกัดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ อาทิ ปัญหาคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังมีน้อย ปัญหาคอร์รัปชัน โรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ (pandemic) รวมทั้งความผันผวนทางเศรษฐกิจ

T4 : การเคลื่อนไหวกของวัฒนธรรมต่างชาติ (citizen mobility) ที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัลโดยที่คนไทย จำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต

T7 : ทศนคติ ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ

|                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>กลยุทธ์ :</b>           ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity &amp; transparency)</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ส่วนที่ 3**  
**แผนงาน/โครงการ วิธีการ กลไก**  
**การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

จากการติดตามผลการพัฒนาฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 พบว่า การดำเนินโครงการในบางโครงการไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เนื่องจากการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ เป้าหมายการพัฒนา และตัวชี้วัด ระหว่างปีงบประมาณ ดังนั้นจึงส่งผลให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ เช่น ค่าเป้าหมายในระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฯลฯ ทั้งนี้ อาจมีเหตุผลอื่นเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันการทำงานในเชิงพื้นที่และงบประมาณที่ได้รับ และได้พบปัญหา อุปสรรค ต่อการดำเนินการในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

**ปัญหา อุปสรรค ด้านการพัฒนาบุคลากร**

1. บุคลากรขาดการนำทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ภายหลังจากการพัฒนา/ฝึกอบรม ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเป็นรูปธรรม และขาดการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
2. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรทุกคนทุกระดับตำแหน่งให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับภารกิจงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย แผนพัฒนาบุคลากรฯ หรือให้บุคลากรมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนบทบาทภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายของส่วนราชการ (ปัจจุบันจัดสรรงบประมาณโดยตรงไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด สป.ศธ. เพื่อดำเนินการพัฒนาเอง) ทั้งนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการแบ่งการจัดสรรงบประมาณออกเป็น 2 รอบ ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมไม่มีความต่อเนื่องและมีระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป
3. ภารกิจงานของหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติในภาวะปกติตามอำนาจหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอาจไม่ทันเวลา หรือต้องมีการดำเนินงานในช่วงปลายปีงบประมาณ หรือจำเป็นต้องรอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม
4. ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรการพัฒนาบางหลักสูตรมีความจำเป็นต้องลงมือฝึกปฏิบัติและมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากส่งผลให้อุปกรณ์ และสถานที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หากแบ่งการฝึกอบรมเป็นรอบ/รุ่น ก็จะมีส่งผลให้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา

**ปัญหา อุปสรรค ด้านการจัดเก็บข้อมูล**

1. การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากต้องติดตามผลการดำเนินการจากทุกหน่วยงาน (จำนวน 113 หน่วยงาน) ซึ่งบางหน่วยงานไม่แจ้งผลการพัฒนา หรืออาจไม่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ทำให้ไม่สามารถรายงานผลได้ทันตามกำหนดเวลา (ตัวชี้วัดตามแผนการบริหารจัดการภาครัฐ : PMQA ของ สป.)
2. การรายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตัวชี้วัดรายบุคคล) เนื่องจากบุคลากรไม่กรอกข้อมูลรายงานผลการพัฒนาตนเองภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ค่าเป้าหมายไม่บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนด (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ ของ สป.)

3. มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลแผนงาน/โครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาบุคลากรระหว่างปีงบประมาณ ส่งผลให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาตามตัวชี้วัดที่ ก.พ. กำหนด (ตัวชี้วัดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570)

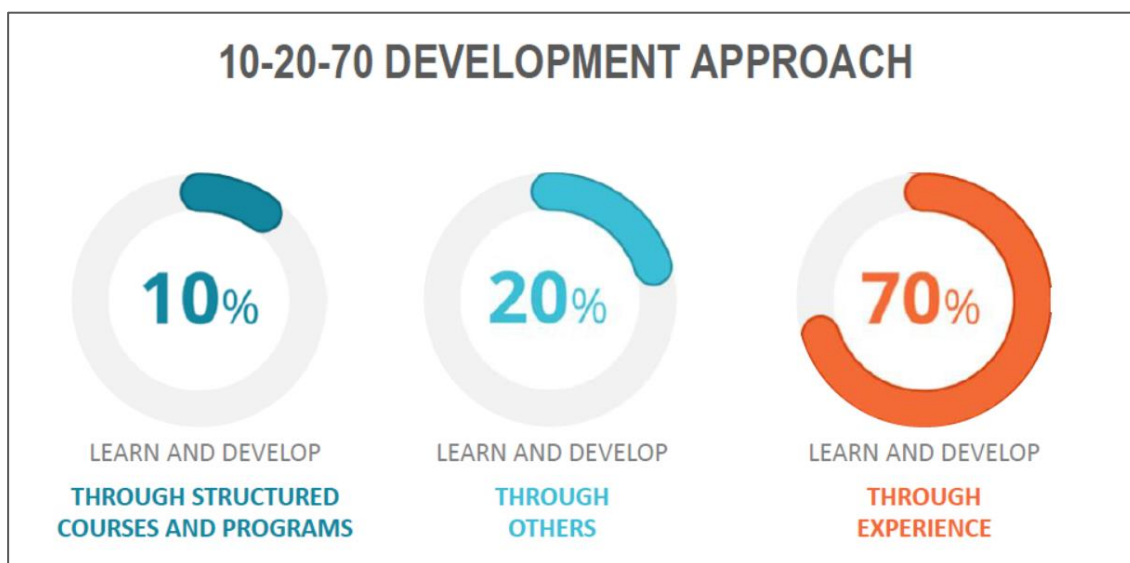
### 3.1 วิธีการ กลไกการพัฒนาบุคลากร

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

- ♦ 70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- ♦ 20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็อาจมีการประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่งาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง 10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้ นี้ มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีมีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้ความรู้เพียง

- ♦ 10% เกิดจากการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียวความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น



ภาพที่ 12 แนวทางการพัฒนาแบบ 10 : 20 : 70

### 2) วิธีการพัฒนา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ ซึ่งมีเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

**2.1 การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม** ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- ♦ การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training)
- ♦ การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training)
- ♦ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid)

โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

**2.2 การพัฒนารายบุคคล** โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายบุคคล ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงาน หรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรของ สป. ได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สามารถพัฒนาได้ทันทีตามความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึง เป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่ส่วนราชการได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรลดลงและเพียงพอต่อการพัฒนาฯ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำการบริหารผลการปฏิบัติงานตัวชี้วัดรายบุคคล มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สป. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้ทันที บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกคนทุกระดับผ่านเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่มีอยู่แล้ว อีกทั้ง การดำเนินการดังกล่าวยังสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตอบสนองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และยังสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเฉพาะหน้าได้อีกด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้หน่วยงานสามารถพิจารณาดำเนินการ ได้ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน โดยทำความเข้าใจความตกลงร่วมกัน เพื่อการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการจำเป็น หลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละหน่วยงานแต่ละบุคคล ได้แก่

1.1 ร่วมกันกำหนดรายวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน หรือพิจารณาจากรายวิชาที่สอดคล้องกับทักษะที่ ก.พ. กำหนด หรือ พิจารณากำหนดรายวิชาที่เป็นการพัฒนาจุดอ่อนเสริมจุดแข็งให้กับบุคลากรรายบุคคล หรือเป็นรายวิชาที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

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

2) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาตัวชี้วัดรายบุคคล

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

2.2 ระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรเป็นไปตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

**2.3 การพัฒนาโดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก** โดยเน้นการพัฒนา 1) การพัฒนาทักษะเพื่อให้งานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มติ ครม. ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว160 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559)

#### **2.4 การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้**

1) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบ เพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่ มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์กรให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความ เชี่ยวชาญในเรื่อง นั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ทำ OJT ให้กับพนักงานตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนพนักงานให้เรียนรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะ เปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงาน ในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่ หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้าง องค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างสำนัก

3) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่ามาใช้พัฒนา สมรรถนะของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอน งานและบุคคล โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร หรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาส ให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่าง ให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคคลได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่ จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติ ของ แม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือ เป็นปี ทั้งนี้การ ติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนี้จะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคคลเอง หรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้ผู้ติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิค ดังกล่าวนี้นี้มักจะถูกนำมาใช้ในการ

พัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาส ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

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

6) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึง เป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนด ช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึง แผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

7) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่ เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลา สั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์

ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดำเนินงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย การดำเนินงานในประเทศและการดำเนินงานในต่างประเทศ

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

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

10) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้ผู้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) การทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้ผู้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมที่ไม่ค่อยยุ่งยากมากนัก อาทิ กิจกรรม 5 ส เป็นต้น 2) การทำกิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือกิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานในพื้นที่เดียวกัน

### 3.2 แผนงาน/โครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีแผนงาน/โครงการ งบประมาณ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 26 โครงการ มีงบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น 21,769,600 บาท จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร                                                                                                                     | จำนวนโครงการ      | จำนวนงบประมาณ (บาท)   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                                                  | 3 โครงการ         | 0 บาท                 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป Nex Normal (HR digitization)        | 18 โครงการ        | 20,979,100 บาท        |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency) | 4 โครงการ         | 770,500 บาท           |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)                              | 1 โครงการ         | 20,000 บาท            |
| <b>รวม</b>                                                                                                                                           | <b>26 โครงการ</b> | <b>21,769,600 บาท</b> |

ตารางที่ 13 ภาพรวมของแผนงาน/โครงการ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                                | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | กลุ่มเป้าหมาย                        | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ       | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|----------|
| 1   | การทบทวนแผนยุทธศาสตร์<br>การพัฒนาบุคลากร ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 และ<br>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568 | 1. เพื่อให้สำนักงานปลัด<br>กระทรวงศึกษาธิการ<br>มีทิศทางการพัฒนาบุคลากร<br>ที่สอดคล้องกับ แนวทาง<br>การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ<br>พ.ศ. 2566 - 2570 และ<br>ยุทธศาสตร์ขององค์กร<br>2. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด<br>สำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ มีแนวทางในการ<br>พัฒนาบุคลากรและใช้<br>ศักยภาพได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>3. เพื่อให้บุคลากรของ<br>สำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ สามารถวางแผน<br>การพัฒนาตนเอง ได้สอด<br>คล้องกับแนวทางการพัฒนา<br>บุคลากรภาครัฐ | คณะทำงาน<br>จัดทำแผนพัฒนา<br>บุคลากร | 35 คน                  | พ.ย.-67                   | 1.แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา<br>บุคลากรของสำนักงานปลัด<br>กระทรวงศึกษาธิการ<br>ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2566 - 2570<br>2.แผนพัฒนาบุคลากรของ<br>สำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ ประจำปีงบ<br>ประมาณ พ.ศ. 2568 | 1 ฉบับ<br><br>1 ฉบับ     | ไม่ใช้งบประมาณ | สอ.                      |          |

| ที่         | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | กลุ่มเป้าหมาย                                  | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                 | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                                          | งบประมาณ        | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------|----------|
| 2           | โครงการจัดทำกรอบการพัฒนา<br>สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน<br>(Functional Competency)<br>ของข้าราชการสำนักงานปลัด<br>กระทรวงศึกษาธิการ | 1.เพื่อให้ข้าราชการและ<br>บุคลากร สป. มีแนวทาง<br>ในการวางแผนการเรียนรู้<br>และพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับทักษะเฉพาะตาม<br>สายงานและสามารถ<br>กำหนดทักษะการพัฒนา<br>เพิ่มเติมได้ตามความ<br>เหมาะสม<br>2.เพื่อให้ สป. ใช้เป็นแนวทาง<br>ในการจัดทำหลักสูตรที่<br>สอดคล้องกับทักษะเฉพาะ<br>ตามสายงาน                                           | คณะทำงานจัดทำ<br>กรอบการพัฒนา<br>สมรรถนะเฉพาะ  | 60 คน                  | พ.ย. 67 -<br>เม.ย.-68     | 1.กรอบการพัฒนาสมรรถนะ<br>เฉพาะของบุคลากร สป.<br>ตามแนวทางการพัฒนา<br>บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566<br>-2570<br>2.กรอบพัฒนาสมรรถนะ<br>เฉพาะตามสายงาน<br>3.หลักสูตรการพัฒนา<br>สมรรถนะเฉพาะแต่ละ<br>สายงาน ตามแนวทาง<br>การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ<br>พ.ศ. 2566 - 2570 | 1 ฉบับ<br><br><br>17 สายงาน<br><br>5 กลุ่ม<br>ตามบทบาท<br>หน้าที่ | รองรับการจัดสรร | สอ.                      |          |
| 3           | การจัดทำแผนสร้างความผูกพัน<br>ของสำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2568                               | 1.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร<br>เกิดความรักความผูกพันต่อ<br>องค์กรเพิ่มขึ้น<br>2.เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ<br>กำลังใจในการทำงาน<br>บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ<br>พัฒนาตนเองพัฒนางาน<br>เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจ<br>บรรลุตามเป้าหมายอย่าง<br>มีประสิทธิภาพ<br>3.เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม<br>ที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดความ<br>รักความผูกพันในองค์กร | คณะทำงานจัดทำ<br>แผนสร้างความ<br>ผูกพันของ สป. | 40 คน                  | ม.ค.-68                   | แผนสร้างความผูกพันของ<br>สป.                                                                                                                                                                                                                              | 1 ฉบับ                                                            | ไม่ใช้งบประมาณ  | สอ.                      |          |
| รวมงบประมาณ |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                |                        |                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                   | 0               |                          |          |

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
 โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | กลุ่มเป้าหมาย              | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                      | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|----------|
| 1   | โครงการเสริมสร้างการพัฒนา<br>สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ<br>ยุคใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ. | 1.เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงาน<br>ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ทักษะ<br>และสมรรถนะตรงตาม<br>หน้าที่ความรับผิดชอบ<br>สามารถปฏิบัติงานด้วยความ<br>ผาสุกและมีประสิทธิภาพ<br>2.เพื่อสร้างและพัฒนา<br>บุคลากรให้เกิดการปรับ<br>วิธีคิดและกรอบความคิด<br>(Mind Set) เพื่อให้พร้อม<br>ปรับตัวเปลี่ยนแปลงอยู่<br>ตลอดเวลา ตลอดจนให้มี<br>ความพร้อมที่จะเรียนรู้และ<br>พัฒนาตนเองเมื่อสถานการณ์<br>เปลี่ยนแปลงไป<br>3.เพื่อเตรียมความพร้อมด้าน<br>ศักยภาพและคุณสมบัติของ<br>บุคลากรเพื่อเข้าสู่การเป็น<br>บุคลากรที่สมรรถนะสูง<br>ในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น | บุคลากร<br>สำนักงาน ก.ค.ศ. | 324                    | ต.ค. 67 -<br>ก.ย.-68      | บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.<br>ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับ<br>การพัฒนาสมรรถนะที่<br>จำเป็นในศตวรรษที่ 21<br>ตามสมรรถนะของ<br>ตำแหน่ง | ร้อยละ 80                | 5,000,000 | ก.ค.ศ.                   |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                                     | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                     | กลุ่มเป้าหมาย                                                | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                  | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                             | งบประมาณ  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|
| 2   | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรภาครัฐ                                                                    | 1.เพื่อพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ ภารกิจ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดและเกิดจิตสำนึกปรีชาญาณการเป็นข้าราชการที่ดี<br>2.เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ | บุคลากร สช.                                                  | 114 คน                 | ต.ค. 67 -<br>ส.ค.-68      | <b>เชิงปริมาณ</b><br>1.แผนพัฒนาบุคลากรของ สช.<br>2.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติ<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดของแต่ละหลักสูตร                           | 1 ฉบับ<br><br>ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 80             | 1,019,000 | สช.                      |          |
| 3   | โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ | เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในสังกัด สป. ให้สามารถใช้ระบบ DPA เพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด                                       | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ | 450 คน                 | เม.ย.-68                  | 1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ<br>2.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์<br>3.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ | ร้อยละ 80<br><br>ระดับ 5<br><br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | 10,000    | สอ.                      |          |
| 4   | โครงการเสริมสร้างความผูกพันและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568                          | 1.เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีการประสานงานที่ส่งผลให้งานในภาพ                                                                                                                               | บุคลากรสำนักอำนวยการ สป.                                     | 200 คน                 | มี.ค.-68                  | 1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ<br>2.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ                                                                                                                                                                | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80<br><br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90     | 300,000   | สอ.                      |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                           | กลุ่มเป้าหมาย                                                             | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                  | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                            | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
|     |                                                                                                                    | <p>รวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>2.เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ดีภายในองค์กร บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร</p> <p>3.เพื่อสร้างการเชื่อมโยง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล</p>                                                                   |                                                                           |                        |                           | <p>3.ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหลังเข้ารับการอบรม</p> <p>4.ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการฯ</p>                                                                                   | <p>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> <p>ระดับ 5</p>          |          |                          |          |
| 5   | โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ ของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 | <p>เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดีเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง</p> | ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 ค.(2) | 200 คน                 | ม.ค. และ ส.ค. 68          | <p>1.ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์</p> <p>2.ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>3.ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> | <p>ร้อยละ 100</p> <p>ร้อยละ 90</p> <p>ร้อยละ 85</p> | 335,000  | สอ.                      |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                   | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                | กลุ่มเป้าหมาย                                                     | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                                                | งบประมาณ  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|
| 6   | โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง<br>กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)                               | เพื่อพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่ง<br>ประเภทอำนวยการหรือ<br>เทียบเท่า ให้มีความพร้อม<br>ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภท<br>บริหาร ระดับต้น                                                                                                                                                  | ผู้มีคุณสมบัติตามที่<br>หลักสูตรกำหนด                             | 60 คน                  | มี.ค. - ก.ค. 68           | 1.ผู้เข้ารับการพัฒนา มีผล<br>สัมฤทธิ์การพัฒนา<br>2.ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความ<br>พึงพอใจในการเข้าร่วม<br>โครงการฯ                                                                                                                                                                           | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 70<br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 85                    | 8,788,000 | สคบศ.                    |          |
| 7   | โครงการพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาในการสร้างสื่อ<br>การเรียนรู้มีความสุขด้วย Tablet  | 1.เพื่อพัฒนาหลักสูตรการ<br>สร้างสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียน<br>มีความสุขด้วย Tablet<br>2.เพื่อพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาในการสร้างสื่อ<br>การเรียนรู้ ผู้เรียนมีความสุข<br>ด้วย Tablet                                                                                  | นักเรียน ครู ผู้ปกครอง<br>ผู้บริหารสถานศึกษา<br>ผู้บริหารการศึกษา | 400 คน                 | พ.ย. 67 - ก.ย. 68         | 1.จำนวนหลักสูตรที่พัฒนา<br>สำเร็จตามกระบวนการและ<br>มีความพร้อมในการนำไปใช้<br>2.จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา<br>3.ร้อยละผลสัมฤทธิ์การพัฒนา<br>ของผู้เข้ารับการพัฒนา<br>4.ร้อยละของผู้เข้ารับการ<br>พัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมิน<br>ตามหลักสูตรกำหนด<br>5.ร้อยละความพึงพอใจต่อ<br>การดำเนินการพัฒนา | 1 หลักสูตร<br><br>400 คน<br>ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 90<br><br>ร้อยละ 90 | 400,000   | สคบศ.                    |          |
| 8   | โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ<br>เครือข่ายทางการศึกษาเพื่อรองรับ<br>การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ | 1.เพื่อเตรียมความพร้อมให้<br>กับผู้นำเครือข่ายทางการ<br>ศึกษารับมือกับสถานการณ์<br>ต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยน<br>แปลงของโลกยุคใหม่<br>2.เพื่อให้ผู้นำเครือข่ายทาง<br>การศึกษามี ความรู้ ความ<br>เข้าใจและแนวปฏิบัติให้<br>สอดคล้องกับสถานการณ์<br>เปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ | ผู้บริหารสถานศึกษา<br>และบุคลากรทาง<br>การศึกษา                   | 30 คน                  | พ.ย. 67 - ก.ย. 68         | 1.จำนวนหน่วยงานเครือข่าย<br>ในการดำเนินการพัฒนาผู้นำ<br>เครือข่ายทางการศึกษาเพื่อ<br>รองรับการเปลี่ยนแปลงของ<br>โลกยุคใหม่<br>2.ร้อยละของผู้เข้ารับการ<br>พัฒนาผ่านเกณฑ์การพัฒนา<br>ตามหลักสูตรกำหนด<br>3.ร้อยละความพึงพอใจต่อ<br>การดำเนินการพัฒนาฯ                                       | 5 แห่ง<br><br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 90<br><br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 90  | 200,000   | สคบศ.                    |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | กลุ่มเป้าหมาย                        | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                                                                           | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
|     |                                                                                                                                             | 3.เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>ประสบการณ์และแนวทาง<br>การพัฒนานวัตกรรมทางการ<br>ศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยน<br>แปลงของโลกยุคใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                      |                        |                           | 4.ร้อยละของผู้ผ่านการ<br>พัฒนานาความรู้ที่ได้รับ<br>ไปประยุกต์ใช้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 85                                                                           |          |                          |          |
| 9   | โครงการประชุมทางวิชาการเพื่อ<br>นำเสนอผลงานและนวัตกรรมทาง<br>วิชาการของผู้บริหาร ครู และ<br>บุคลากรทางการศึกษา<br>(สคบศ.วิชาการ ครั้งที่ 6) | 1.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้<br>ผู้บริหาร ครู และบุคลากร<br>ทางการศึกษาได้พัฒนาและ<br>เสริมสร้างศักยภาพด้านการ<br>วิจัยในการพัฒนาผลงาน<br>และนวัตกรรมทางวิชาการ<br>2.เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา<br>สามารถนำองค์ความรู้จาก<br>การวิจัยมาประยุกต์ต่อยอด<br>และตอบสนองความต้องการ<br>ของประเทศ สำหรับการ<br>เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เท่า<br>ทันการเปลี่ยนแปลงในโลก<br>ยุคใหม่<br>3.เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่แลกเปลี่ยน<br>ข่าวสาร ความรู้<br>ทักษะ และประสบการณ์<br>ทางวิชาการให้ผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>และองค์กรเครือข่ายต่างๆ<br>ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงาน | ผู้บริหาร ครู บุคลากร<br>ทางการศึกษา | 500 คน                 | พ.ย. 67 - ก.ย. 68         | 1.จำนวนผลงานและ<br>นวัตกรรมทางวิชาการที่ผ่าน<br>การตรวจคุณภาพและได้รับ<br>การตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสาร<br>ประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอ<br>ผลงานและนวัตกรรมทาง<br>วิชาการของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>2.จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมฯ<br>3.ร้อยละความพึงพอใจของ<br>ผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการ<br>ให้บริการของ สคบศ.<br>4.ร้อยละของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>ที่เข้าร่วมการประชุมวิชาการ<br>เพื่อนำเสนอผลงานและ<br>นวัตกรรมทางวิชาการ<br>สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้<br>ไปประยุกต์ใช้ | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 85<br><br>500 คน<br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 90<br><br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 80 | 200,000  | สคบศ.                    |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                                               | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | กลุ่มเป้าหมาย                                                                 | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                                     | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
|     |                                                                                                                                                        | สู่แวดวงวิชาการและสาธารณชน<br>ทั่วไปและเป็นการนำเสนอ<br>ผลงานและนวัตกรรมทาง<br>วิชาการอันจะนำไปสู่เวทีการ<br>ประชุมวิชาการระดับประเทศ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                               |                        |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                              |          |                          |          |
| 10  | โครงการส่งเสริมการพัฒนาสื่อ<br>นวัตกรรมสู่การเป็นต้นแบบการ<br>พัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม<br>อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา | 1.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>ให้มีความรู้ ความสามารถ<br>ในการออกแบบ กิจกรรม<br>การเรียนรู้สู่การเป็นต้นแบบ<br>การพัฒนาทักษะการคิด<br>เชิงนวัตกรรมอย่าง<br>สร้างสรรค์<br>2.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>ด้านการสร้างนวัตกรรมสื่อ<br>เทคโนโลยี ที่สามารถนำไปใช้<br>สำหรับการพัฒนาองค์กร<br>หน่วยงาน สถานศึกษา และ<br>การพัฒนาการจัดการเรียน<br>การสอนตามบริบทและ<br>สภาพจริง<br>3.เพื่อส่งเสริมให้ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา มี<br>ทักษะและความสามารถในการ<br>ใช้เทคโนโลยีอย่าง<br>สร้างสรรค์ | ผู้บริหาร ครู และ<br>บุคลากรทางการ<br>ศึกษา ทุกสังกัดของ<br>กระทรวงศึกษาธิการ | 100 คน                 | พ.ย. 67 - ก.ย. 68         | 1.ร้อยละของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>ที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้<br>ความสามารถในการออกแบบ<br>กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม<br>ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์<br>2.ร้อยละของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>มีต้นแบบผลงานนวัตกรรม<br>สื่อ กิจกรรมการเรียนรู้ที่<br>ส่งเสริมทักษะการคิดอย่าง<br>สร้างสรรค์หลากหลาย<br>3.ร้อยละของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>ที่เข้ารับการพัฒนามีความ<br>พึงพอใจต่อหลักสูตร<br>การพัฒนา<br>4.ร้อยละของผู้บริหาร ครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>ที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร<br>สามารถนำผลการพัฒนา<br>ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 90<br><br>ร้อยละ 85 | 150,000  | สคบศ.                    |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                        | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | กลุ่มเป้าหมาย                          | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                              | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                             | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
| 11  | โครงการความร่วมมือไทย-จีน<br>เพื่ออบรมภาษาจีนให้แก่บุคลากร<br>กระทรวงศึกษาธิการ | 1.เพื่ออบรมให้ความรู้ ทักษะ<br>และความสามารถในการใช้<br>ภาษาจีนระดับพื้นฐานให้<br>แก่บุคลากรของ สป.<br>2.เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ<br>ด้านการจัดการเรียนการสอน<br>ภาษาจีนและกระชับความ<br>สัมพันธ์ระหว่างประเทศไทย<br>และจีน                                                                                                                                                                                         | บุคลากรในสังกัด สป.                    | 15 คน                  | ธ.ค. 67 - มี.ค. 68        | ผลการอบรมและความ<br>พึงพอใจของผู้เข้าร่วม<br>โครงการฯ                                                                                                                                                                                                                                  | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 90                             | 24,600   | สต.                      |          |
| 12  | โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ<br>งานของบุคลากรด้านต่างประเทศ                    | 1.เพื่อพัฒนาศักยภาพการ<br>ทำงานของผู้ปฏิบัติงานของ<br>หน่วยงานให้มีความรู้<br>ความเข้าใจ มีความพร้อม<br>มีกรอบความคิด และทักษะ<br>ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน<br>เพื่อให้สามารถทำงานได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทัน<br>การเปลี่ยนแปลงของบริบท<br>โลกและบริบทประเทศใน<br>ปัจจุบันและอนาคต<br>2.เพื่อสร้างกระบวนการที่<br>เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้<br>สามารถต่อยอดประยุกต์<br>ใช้ในการพัฒนางานอย่าง<br>ต่อเนื่อง | บุคลากรสำนักความ<br>สัมพันธ์ต่างประเทศ | 40 คน                  | ส.ค.-68                   | 1.ร้อยละความพึงพอใจของ<br>ผู้เข้าร่วมโครงการฯ<br>2.บุคลากรของหน่วยงาน<br>สามารถต่อยอดความรู้และ<br>ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน<br>และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง<br>ของบริบทโลกและบริบท<br>ประเทศในปัจจุบันและ<br>อนาคตเพื่อสนับสนุนการ<br>จัดการศึกษาของไทย<br>ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน<br>สากล | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 85<br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 85 | 350,000  | สต.                      |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                                                                                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | กลุ่มเป้าหมาย                          | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                    | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
| 13  | โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568                                                                                                                                                   | 1.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน<br>2.เพื่อเพิ่มทักษะและการนาความรู้ด้านดิจิทัลไปพัฒนาตนเองและหน่วยงาน<br>3.เพื่อตอบสนองความต้องการในการเพิ่มทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์     | 75 คน                  | ต.ค. 67 - ก.ย.-68         | <b>เชิงปริมาณ</b><br>กิจกรรมที่ 1 ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการดาเนินโครงการฯ<br>กิจกรรมที่ 2 ผู้เข้ารับการอบรมมีระยะเวลาการอบรมไม่น้อยกว่าที่หลักสูตรกำหนด<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>บุคลากรในหน่วยงาน มีทักษะและประสิทธิภาพด้านต่างๆ และสามารถนาความรู้ไปพัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน | ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 85 | 100,000  | สนย.                     |          |
| 14  | โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หลักสูตรความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : ทักษะสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Digital Literacy : Essential Skills for Working Online) | 1.เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและเห็นความสำคัญของ Digital Literacy มาช่วยในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานตามภารกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้<br>2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม                                                                                  | บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. | 75 คน                  | ต.ค. 67 - มี.ค.-68        | <b>เชิงปริมาณ</b><br>1.บุคลากรของ สนย.สป. ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน<br>2.บุคลากรของ สนย.สป. ที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>1.บุคลากรของ สนย.สป. ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นบุคลากร                                        | ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 95<br><br>ร้อยละ 85 | 40,000   | สนย.                     |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | กลุ่มเป้าหมาย                                                                                              | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                 | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                  | งบประมาณ  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|
|     |                                                                                                                | มีทักษะดิจิทัลสามารถใช้งาน<br>อินเทอร์เน็ตและการทำงาน<br>ร่วมกันแบบออนไลน์ไปใช้<br>ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                         |                                                                                                            |                        |                           | 2.บุคลากรของ สนย.สป.<br>ที่เข้ารับการอบรมมีทักษะ<br>และประสิทธิภาพด้านต่างๆ<br>สามารถนำความรู้ที่ได้ไป<br>ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน<br>ของตนเองและหน่วยงาน | ร้อยละ 80                                 |           |                          |          |
| 15  | กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนา<br>วินัยข้าราชการ สำนักงานปลัด<br>กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. 2568 | 1.เพื่อปลูกจิตสำนึกและ<br>สร้างพฤติกรรมของบุคลากร<br>ให้เป็นผู้มีวินัย อันเป็นการ<br>ป้องกันมิให้กระทำความผิด<br>2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม<br>มีความรู้ความเข้าใจใน<br>กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ<br>การปฏิบัติราชการ<br>3.การดำเนินการทางวินัย<br>แก่บุคลากรในสังกัด<br>สำนักงานปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการ ลดลง | ข้าราชการพลเรือน<br>ในส่วนกลางและ<br>สำนักงานศึกษาธิการ<br>ภาค สังกัด<br>สำนักงานปลัด<br>กระทรวงศึกษาธิการ | 65 คน                  | ธ.ค.-67                   | ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม<br>กิจกรรมการเสริมสร้างและ<br>พัฒนาวินัยข้าราชการ                                                                                 | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 90                  | 370,000   | สน.                      |          |
| 16  | โครงการเสริมสร้างศักยภาพ<br>บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ<br>จังหวัด (ศรจ. 77 จังหวัด)                          | 1.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ<br>หัวหน้างานให้มีความ<br>สามารถในการบริหาร กากับ<br>และดูแลการทำงานของทีม<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>2.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ<br>หัวหน้างานให้มีความ<br>สามารถในการจูงใจและ<br>สร้างแรงบันดาลใจให้<br>ทีมงานใช้ศักยภาพของ                                                          | ข้าราชการครูและ<br>บุคลากรทางการ<br>ศึกษา ใน ศรจ.<br>(ระดับหัวหน้างาน)                                     | 750 คน                 | มี.ค. - ก.ย. 68           | 1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย<br>ของ ศรจ. (ระดับหัวหน้างาน)<br>2.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี<br>ความพึงพอใจต่อภาพรวม<br>กิจกรรม                                       | ร้อยละ 85<br><br>ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 90 | 3,080,000 | สอ.                      |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | กลุ่มเป้าหมาย                                               | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                               | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด              | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
|     |                                                                  | ตนเองอย่างเต็มความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร<br>3.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพหัวหน้าให้มีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้                                                                                                                                                                                                                         |                                                             |                        |                           |                                                                                                         |                                       |          |                          |          |
| 17  | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค (ศธจ. 1 - 18) | 1.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพหัวหน้างานให้มีความสามารถในการบริหาร กากับ และดูแลการทำงานของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>2.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพหัวหน้างานให้มีความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร<br>3.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพหัวหน้าให้มีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้ | ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน ศธจ. (ระดับหัวหน้างาน) | 90 คน                  | มี.ค. - ก.ย. 68           | 1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ ศธจ. (ระดับหัวหน้างาน)<br>2.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อภาพรวมกิจกรรม | ร้อยละ 85<br><br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | 612,500  | สอ.                      |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | กลุ่มเป้าหมาย | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ตัวชี้วัด                                                      | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ   | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------|------------|--------------------------|----------|
| 18  | หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของ<br>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>กับหน่วยงานภายนอก | 1. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.1) สำนักงาน ก.พ.<br>2. หลักสูตรเสริมนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.<br>3. นักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) สคบส.<br>4. นักปกครองระดับสูง (นปส.) กระทรวงมหาดไทย<br>5. ผู้รับการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล<br>6. พัฒนาสัมพันธ์ระดับบริหาร (พสบ.บก.ทท.)<br>สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง<br>7. จิตวิทยาความมั่นคง (สจว.) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง<br>- ระดับชำนาญการพิเศษ อำนวยการต้น<br>- ระดับเชี่ยวชาญ อำนวยการสูง หรือเทียบเท่า<br>8. การบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน<br>(บรอ.) วิทยาการตำรวจ<br>9. นักบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน<br>(นยปส.) สำนักงาน ป.ป.ช.<br>10. นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) สำนักงบประมาณ<br>11. นักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงบประมาณ<br>12. นักยุทธศาสตร์ (นยศ.) สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ |               |                        | 13. หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive<br>Language Course : ILC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ<br>14. หลักสูตรการนำเสนอและการพูดเพื่อการประชุม (Oral<br>Communication Course : OCC) สถาบันการต่างประเทศ<br>เทวะวงศ์วโรปการ<br>15. ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง สำนักนายกรัฐมนตรี<br>16. ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ สำนักนายกรัฐมนตรี<br>17. ประกาศนียบัตรชั้นสูงการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย<br>สำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) สถาบันพระปกเกล้า<br>18. ประกาศนียบัตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน<br>(ปรม.) สถาบันพระปกเกล้า<br>19. ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง<br>สถาบันพระปกเกล้า<br>20. การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร<br>21. การป้องกันราชอาณาจักร สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต (วปอ.บอ.)<br>วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร<br>22. นักกฎหมายภาครัฐ สำนักงานกฤษฎีกา | ขอรับการจัดสรร<br>งบประมาณเพิ่มเติม<br>จาก สนย. เป็น<br>กรณีไป | สอ.                      |            |                          |          |
|     |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                |                          | 20,979,100 |                          |          |

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | กลุ่มเป้าหมาย                                  | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                               | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                              | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
| 1   | โครงการขับเคลื่อนงานจริยธรรม<br>ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สู่องค์กร<br>คุณธรรม                                     | บุคลากรของสำนักงาน<br>ก.ค.ศ. มีกิจกรรมการ<br>ปฏิบัติตนที่แสดงถึง<br>การมีคุณธรรม จริยธรรม<br>เพิ่มขึ้น<br>2.สำนักงาน ก.ค.ศ. มีผล<br>การดำเนินงาน OIT ใน<br>ระดับ AA                                                                                                                                                                      | บุคลากรของ<br>สำนักงาน ก.ค.ศ.                  | จำนวน 200 คน           | ธ.ค. 67 -<br>ก.ย.-68      | 1.จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม<br>2.สำนักงาน ก.ค.ศ. มีผล<br>ประเมินคุณธรรมและความ<br>โปร่งใสในการดำเนินงาน<br>(OIT)<br>4.จำนวนประกาศ<br>เจตนารมณ์ | ไม่น้อยกว่า<br>200 คน<br>ระดับ AA<br><br>จำนวน 2 ฉบับ | 267,700  | ก.ค.ศ.                   |          |
| 2   | โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน<br>คุณธรรม จริยธรรมของสำนัก<br>นโยบายและยุทธศาสตร์ สป.<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 | 1.เพื่อสร้างความตระหนัก<br>แก่บุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรม<br>จริยธรรมในการปฏิบัติงาน<br>2.เพื่อเสริมสร้างความรัก<br>ความสามัคคี ความสัมพันธ์<br>อันดีต่อกันในการทำงาน<br>ร่วมกันภายในองค์กร<br>3.เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร<br>มีจิตสาธารณะและนาหลัก<br>ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน<br>และชีวิตประจำวันเพื่อดำรง<br>ให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข | บุคลากรของสำนัก<br>นโยบายและ<br>ยุทธศาสตร์ สป. | 75 คน                  | ต.ค. 67 -<br>ก.ย.-68      | 1.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความ<br>พึงพอใจต่อการดำเนิน<br>กิจกรรม<br>2.รายงานผลการดำเนิน<br>โครงการฯ                                                                         | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 80<br><br>1 เล่ม                | 109,000  | สนย.                     |          |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                                                                                                                                 | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | กลุ่มเป้าหมาย                                                                 | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด                                    | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|----------|
| 3   | โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 | 1.เพื่อให้บุคลากรของ สนย. สป. มีความรู้ความเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA<br>2.เพื่อยกระดับค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน                                                                                                   | บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.                                        | 75 คน                  | ต.ค. 67 - มิ.ย.-68        | <b>เชิงปริมาณ</b><br>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและร่วมกันในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)                                                            | ร้อยละ 100<br><br>ผ่านดีเยี่ยม (ระดับ AA)<br>95 - 100 คะแนน | 36,000   | สนย.                     |          |
| 4   | โครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568                                                                                                         | 1.เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของ ศธ. เข้าร่วมส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีที่เหมาะสมกับการกิจและบริบทของหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกในการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร<br>2.เพื่อกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนตามแผนส่งเสริมคุณธรรม | บุคลากร เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการ | 415                    | ต.ค. 67 - ก.ย.-68         | 1.ร้อยละของส่วนราชการหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานในกำกับ ศธ.และองค์กรเครือข่ายที่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม<br>2.ร้อยละของส่วนราชการหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของ ศธ. ที่เข้ารับการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ<br>3.ร้อยละของค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของ ศธ. ผ่านเกณฑ์การประเมิน | ร้อยละ 84<br><br>ร้อยละ 80<br><br>ร้อยละ 89                 | 357,800  | ศปท.                     |          |

| ที่         | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | กลุ่มเป้าหมาย | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                                                                   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|--------------------------|----------|
|             |                          | <p>ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)<br/>ของ ศธ.</p> <p>3.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและ<br/>เสริมสร้างให้บุคลากรใน<br/>สังกัด สป.ศธ. ประพฤติ<br/>ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม<br/>จริยธรรม ธรรมภิบาล<br/>มาตรฐานทางจริยธรรม<br/>และประมวลจริยธรรม</p> <p>4.เพื่อสร้างและประเมินองค์<br/>กรคุณธรรมต้นแบบสำนักงาน<br/>ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ<br/>และกระทรวงศึกษาธิการ</p> |               |                        |                           | <p>คุณธรรมและความโปร่งใส<br/>ในการดำเนินงานของหน่วยงาน<br/>ภาครัฐ (Integrity and<br/>Transparency Assessment<br/>: ITA)</p> |                          |          |                          |          |
| รวมงบประมาณ |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |               |                        |                           |                                                                                                                             |                          | 770,500  |                          |          |

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

| ที่         | โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร                                                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | กลุ่มเป้าหมาย       | จำนวน<br>กลุ่มเป้าหมาย | ช่วงระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ตัวชี้วัด                                                                               | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด | งบประมาณ | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|--------------------------|----------|
| 1           | โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตความ<br>สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน<br>ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ<br>พอเพียง | 1.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร<br>ของ สป. มีความรู้ความเข้าใจ<br>เกี่ยวกับหลักปรัชญาของ<br>เศรษฐกิจพอเพียงและสามารถ<br>นำไปปรับใช้และประพฤติตน<br>ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ<br>พอเพียงได้อย่างถูกต้อง<br>2.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ<br>สังกัด สป. มีความภูมิใจใน<br>ความเป็นคนไทยและภูมิใจ<br>ในประวัติศาสตร์ และพระราช<br>กรณียกิจของในหลวง<br>3.เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและ<br>ส่งเสริมให้กับบุคลากรของ สป.<br>มีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ<br>อุทิศตนช่วยเหลือกิจกรรม<br>ด้านจิตอาสา โดยหาความดี<br>เพื่อประโยชน์ส่วนรวม<br>4.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ<br>สป. ได้ฝึกทักษะการเอาตัวรอด<br>จากสถานการณ์วิกฤต | บุคลากรในสังกัด สป. | 60 คน                  | เม.ย.                     | 1.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย<br>เข้ารับการพัฒนา<br>2.ระดับความสำเร็จในการ<br>ดำเนินโครงการฯ | ร้อยละ 85<br><br>ระดับ 5 | 20,000   | สอ.                      |          |
| รวมงบประมาณ |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                     |                        |                           |                                                                                         |                          | 20,000   |                          |          |

## ส่วนที่ 4

### การติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

#### 4.1 รูปแบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

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

กระบวนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่วนราชการจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาของบุคคล ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินการกิจของส่วนราชการในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

**วัตถุประสงค์ที่ 2** Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve)

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

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

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

นอกจากนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการฝึกอบรม และมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการด้วย

#### 4.2 กำหนดการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

- ไตรมาสที่ 1 – 2 รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 20 มีนาคม 2568
- ไตรมาสที่ 3 รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2568
- ไตรมาสที่ 4 รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ 20 กันยายน 2568

ภาคผนวก

**แบบฟอร์มการประเมินผลความพึงพอใจในการฝึกอบรมข้าราชการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

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

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านโครงการอบรม** .....

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ประเด็นคำถาม                                                 | ระดับความคิดเห็น |          |              |           |                 |
|--------------------------------------------------------------|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                                              | 5<br>มากที่สุด   | 4<br>มาก | 3<br>ปานกลาง | 2<br>น้อย | 1<br>น้อยที่สุด |
| <b>1. ด้านความรู้ความเข้าใจของเนื้อเรื่อง</b>                |                  |          |              |           |                 |
| 1.1 ก่อนการเข้าร่วมโครงการท่านมีความรู้ความเข้าใจ            | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 1.2 หลังการเข้าร่วมโครงการท่านมีความรู้ความเข้าใจ            | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 1.3 การสอดคล้องของเนื้อเรื่องกับวัตถุประสงค์                 | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| <b>2. ด้านเนื้อเรื่องการอบรม</b>                             |                  |          |              |           |                 |
| 2.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้                      | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 2.2 เรื่อง.....                                              | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 2.3 เรื่อง.....                                              | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 2.4 เรื่อง.....                                              | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| <b>3. ด้านวิทยากร</b>                                        |                  |          |              |           |                 |
| 3.1 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับ<br>โครงการ      | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 3.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้<br>ชัดเจนและเข้าใจ | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 3.3 ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น                                | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 3.4 สื่อประกอบการบรรยาย/อบรม                                 | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| <b>4. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวม</b>                    |                  |          |              |           |                 |
| 4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม                                    | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 4.2 การจัดสถานที่อบรมเหมาะสม                                 | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| 4.3 ระยะเวลาการจัดอบรมเหมาะสม                                | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |
| <b>5. ด้านความพึงพอใจภาพรวมในการอบรมครั้งนี้</b>             | .....            | .....    | .....        | .....     | .....           |

### ตอนที่ 3 ความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะ

6. ท่านคิดว่าการจัดโครงการครั้งนี้ได้ผลคุ้มค่าหรือไม่

1) ☐ ไม่คุ้มค่า

2) ☐ คุ้มค่า

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

7. การจัดฝึกอบรมสัมมนาครั้งนี้มี ข้อดี หรือ ข้อควร ปรับปรุงอย่างไร (กรุณาเสนอแนะเพื่อการพัฒนา)

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าควรจัดกิจกรรมอะไรเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการอบรมปฏิบัติการฯ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

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

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ของผู้เข้าอบรม)**

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

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

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....  
 .....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

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

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป (ของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าอบรม)

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

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

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ประเด็นคำถาม                                                                                                         | ระดับความพึงพอใจ |          |              |           |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                                                                                                      | 5<br>มากที่สุด   | 4<br>มาก | 3<br>ปานกลาง | 2<br>น้อย | 1<br>น้อยที่สุด |
| 1.หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงานท่านเพียงใด             |                  |          |              |           |                 |
| 2.ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น           |                  |          |              |           |                 |
| 3. ผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเพียงใด                                      |                  |          |              |           |                 |
| 4. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเพียงใด                                |                  |          |              |           |                 |
| 5. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากท่านเพียงใด                                                     |                  |          |              |           |                 |
| 6. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด                                                    |                  |          |              |           |                 |
| 7. หลังจากการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจในตนเองต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นเพียงใด |                  |          |              |           |                 |

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

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

**มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม**

**คำอธิบายมาตรฐาน**

การวางแผนการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

**ตัวบ่งชี้**

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

**มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม**

| คำอธิบาย                                                                                   | สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ตัวบ่งชี้ 1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนามูลฐานของ สป.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>ประเภทของตัวบ่งชี้</b><br>ปัจจัยนำเข้า (Input)                                          | <b>พิจารณาจาก</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีนโยบาย / แผนพัฒนามูลฐาน</li> <li>2. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ / คณะกรรมการ / คณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนามูลฐาน</li> <li>3. มีการจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนามูลฐาน</li> <li>4. มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร</li> </ol><br><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก</li> <li>2 คะแนน มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก</li> <li>3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ</li> </ol> | <b>ข้อมูลที่ต้องการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-เอกสารวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ระบุถึงการพัฒนามูลฐาน</li> <li>-แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน</li> <li>-แผนงานพัฒนามูลฐานของหน่วยงาน</li> <li>-คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสูตรฝึกอบรม</li> <li>-เอกสารหรือรายงานผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนามูลฐานของ สป.</li> <li>-รายงานการประชุมหรือเอกสารที่ระบุถึงการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร</li> </ul> |

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

| คำอธิบาย                                                                                       | สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>สูตรฝึกอบรมตัวบ่งชี้ 1.5 มีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ผลลัพธ์ (Output)                                                         | <p><b>พิจารณาจาก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษา วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม</li> <li>2. สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผลหลักสูตร</li> <li>3. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้บังคับบัญชา / คณะทำงาน ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง</li> <li>4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินหลักสูตร</li> </ol> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก</li> <li>2 คะแนน มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก</li> <li>3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ</li> </ol> | <p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-เอกสาร คำสั่ง รายงานการประชุมของคณะทำงาน/กรรมการที่รับผิดชอบประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม</li> <li>-แบบประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม</li> <li>-รายงานการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม</li> </ul>           |
| <b>ตัวบ่งชี้ 1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร ของ สป.</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ผลลัพธ์ (Output)                                                         | <p><b>พิจารณาจาก</b></p> $\frac{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.}}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ}} \times 100$ <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 คะแนน : &lt; ร้อยละ 50</li> <li>2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 75</li> <li>3 คะแนน : &gt; ร้อยละ 75</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                          | <p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร</li> <li>-จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนการพัฒนากุศลกรของ สป.</li> <li>-หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ</li> </ul> |
| <b>ตัวบ่งชี้ 1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร</b>                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ผลลัพธ์ (Output)                                                         | <p><b>พิจารณาจาก</b></p> $\frac{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร สป.}}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ}} \times 100$ <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 คะแนน : &lt; ร้อยละ 50</li> <li>2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 75</li> <li>3 คะแนน : &gt; ร้อยละ 75</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                  | <p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร</li> <li>-จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรของ สป</li> <li>-หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ</li> </ul>            |

## มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการอบรม

### คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านเกณฑ์การอบรม และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

#### ตัวบ่งชี้

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

### มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

| คำอธิบาย                                                                                   | สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ตัวบ่งชี้ ๒.๑ มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>กระบวนการ (Process)                                                  | <p><b>พิจารณาจาก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</li> <li>๒. มีการแจ้งโครงการฝึกอบรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>๓. มีการรวบรวมและพิจารณารายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม</li> </ol> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑ คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก</li> <li>๒ คะแนน มีการดำเนินการในข้อ ๑ และ ๒</li> <li>๓ คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ</li> </ol> | <p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารที่ระบุคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์การคัดเลือก</li> <li>- รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ</li> </ul> |
| <b>ตัวบ่งชี้ ๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ผลผลิต                                                               | <p><b>พิจารณาจาก</b></p> $= \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาคือผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนทั้งหมด}} \times 100$ <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑ คะแนน : &lt; ร้อยละ ๕๐</li> <li>๒ คะแนน : ร้อยละ ๕๐ - ๘๐</li> <li>๓ คะแนน : &gt; ร้อยละ ๘๐</li> </ol>                                                                                                                                               | <p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด</li> <li>๒. จำนวนบุคลากรที่อบรมทั้งหมด</li> </ol>                                                   |

มาตรฐานที่ ๒ ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

| คำอธิบาย                                                                                                | สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ตัวบ่งชี้ ๒.๓ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</b>                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>กระบวนการ (Process)                                                               | พิจารณาจาก<br>๑. มีการจัดทำสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา<br>๒. มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม<br>๓. มีการเผยแพร่กิจกรรม/โครงการดังกล่าวมากกว่า ๑ ช่องทาง<br><br>เกณฑ์การให้คะแนน<br>๑ คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก<br>๒ คะแนน มีการดำเนินการ ๒ ข้อแรก<br>๓ คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ | ข้อมูลที่ต้องการ<br>- รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม<br>- แผนงานหรือกิจกรรมที่จะทำภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ<br>- เอกสารที่ระบุการเผยแพร่ผลงานที่จัดทำขึ้นหลังการอบรมมากกว่า ๑ ช่องทาง ได้แก่ เอกสาร เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น |
| <b>ตัวบ่งชี้ ๒.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ผลลัพธ์                                                                           | พิจารณาจาก<br>$= \frac{\text{ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม}}{\text{จำนวนรายการของการประเมินความพึงพอใจ}}$<br><br>เกณฑ์การให้คะแนน<br>๑ คะแนน : < ร้อยละ ๕๐<br>๒ คะแนน : ร้อยละ ๕๐ - ๘๐<br>๓ คะแนน : > ร้อยละ ๘๐                                                                                                        | ข้อมูลที่ต้องการ<br>- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการพัฒนางานของบุคลากรภายหลังได้รับการพัฒนาไปแล้ว<br>- จำนวนโครงการทั้งหมดที่ได้รับการประเมินความพึงพอใจ                                                                        |

### มาตรฐานที่ ๓ ด้านวิทยาการ

#### คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรมและมีความสามารถในการถ่ายทอด

#### ตัวบ่งชี้

๓.๑ มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม

๓.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยาการ

### มาตรฐานที่ ๓ ด้านวิทยาการ

| คำอธิบาย                                                                                          | สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ตัวบ่งชี้ ๓.๑ มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>กระบวนการ (Process)                                                         | <b>พิจารณาจาก</b><br>๑. มีการกำหนดคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์<br>๒. มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเป็นวิทยากรอบรม<br>๓. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหาข้อในรายละเอียดของการอบรม<br><br><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b><br>๑ คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก<br>๒ คะแนน มีการดำเนินการ ๒ ข้อแรก<br>๓ คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ | <b>ข้อมูลที่ต้องการ</b><br>-รายงานการประชุมหรือเอกสารที่ระบุเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ของวิทยากรตรงตามหลักสูตรที่อบรม<br>-รายชื่อวิทยากรที่เข้าเกณฑ์หรือตรงตามคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม<br>-เอกสารหรือรายงานที่ระบุการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหาข้อในรายละเอียดของการอบรมหรือการติดต่อประสานงานกับวิทยากรที่คัดเลือกแล้ว |
| <b>ตัวบ่งชี้ ๓.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยาการ</b>                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ผลลัพธ์                                                                     | <b>พิจารณาจาก</b><br>$= \frac{\text{ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจรายวิชา}}{\text{จำนวนรายวิชาที่เปิดอบรมทั้งหมด}}$<br><br><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b><br>๑ คะแนน = ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๓.๐๐<br>๒ คะแนน = ค่าเฉลี่ย ๓.๐๑ – ๔.๐๐<br>๓ คะแนน = ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ – ๕.๐๐                                                                                                 | <b>ข้อมูลที่ต้องการ</b><br>-ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อรายวิชาที่วิทยากรบรรยาย<br>-จำนวนรายวิชาที่เปิดอบรมทั้งหมด                                                                                                                                                                                                                                              |

## มาตรฐานที่ 4 ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

### คำอธิบายมาตรฐาน

ความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

#### ตัวบ่งชี้

๔.๑ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม

๔.๒ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม

### มาตรฐานที่ ๔ ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

| คำอธิบาย                                                                      | สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ                                                                                                                                                                    | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ตัวบ่งชี้ ๔.๑ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม</b>    |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                 |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>ปัจจัยนำเข้า                                            | พิจารณาจาก<br>ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถานที่ และบรรยากาศ<br><br>เกณฑ์การให้คะแนน<br>๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐<br>๑ คะแนน = ร้อยละ ๘๐<br>๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๐              | ข้อมูลที่ต้องการ<br>-แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม<br>-ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรมที่คิดเป็นค่าร้อยละ      |
| <b>ตัวบ่งชี้ ๔.๒ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม</b> |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                 |
| ประเภทของตัวบ่งชี้<br>กระบวนการ                                               | พิจารณาจาก<br>ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม<br><br>เกณฑ์การให้คะแนน<br>๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐<br>๑ คะแนน = ร้อยละ ๘๐<br>๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ | ข้อมูลที่ต้องการ<br>-แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม<br>-ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจต่อสื่ออุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรมที่คิดเป็นค่าร้อยละ |

## มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

### คำอธิบายมาตรฐาน

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

### ตัวบ่งชี้

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

### มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

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

**แบบประเมินมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน  
ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบของแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

**ตอนที่ 2** สภาพการฝึกอบรมบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

**คำแนะนำ** โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการประเมิน

1. ชื่อหน่วยงาน.....
2. ชื่อโครงการ / หลักสูตร.....
3. กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 

|                                         |              |
|-----------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร      | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการพิเศษ | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการ      | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ     | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน     | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (.....) | จำนวน.....คน |
4. ผู้เข้าร่วมโครงการเป็น ชาย.....คน เป็น หญิง.....คน

**ตอนที่ 2** สภาพการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ

**คำชี้แจง** โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง  
**กำหนดค่าคะแนน**

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

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

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

### การประเมิน

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

2. ให้ประเมินตนเองว่าแต่ละโครงการ/หลักสูตร ดำเนินการได้อยู่ในเกณฑ์คะแนนการจัดทำระดับใด และให้ทำเครื่องหมาย/ตรงกับช่องคะแนน

2. ให้ระบุเอกสารที่สามารถใช้เป็นหลักฐานและตรวจสอบได้ว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์คะแนนตามระดับที่ประเมินได้ตามข้อ 2

1. ให้รวบรวมแบบประเมินของทุกโครงการ/หลักสูตร ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของหน่วยงาน จัดส่งให้สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ 20 สิงหาคมของทุกปี เพื่อสรุปผลการดำเนินงานเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบและพิจารณาต่อไป



รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

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

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

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

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2563

☐ 1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ☐ 2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ  
☒ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ☐ 4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ☒ 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☒ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ☒ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล  
 ตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล  
☐ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญา ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ  
 ของเศรษฐกิจพอเพียง

การติดตาม ☐ รอบ 3 เดือน ☐ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 9 เดือน ☒ รอบ 12 เดือน

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

| ที่ | โครงการ                         | (1)<br>จำนวน | (2)<br>จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนา<br>จริง |     |      | (3)<br>คิดเป็น<br>ร้อยละ<br>ของกลุ่ม<br>เป้าหมาย | (4)<br>จำนวน<br>ชม. ของ<br>การจัด<br>อบรม/<br>พัฒนา | (5)<br>ผลรวม<br>(2)รวมx(4) | (6)<br>งบประมาณที่<br>ได้รับดำเนินการ | (7)<br>งบประมาณที่<br>ใช้จริง | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                         | ความ<br>สอดคล้อง<br>กลยุทธ์<br>พัฒนา | หน่วยงาน | หมายเหตุ                 |
|-----|---------------------------------|--------------|---------------------------------------|-----|------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|----------|--------------------------|
|     |                                 |              | กลุ่ม<br>เป้าหมาย<br>(คน)             | ชาย | หญิง |                                                  |                                                     |                            |                                       |                               | รวม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | รายละเอียดและ<br>ค่าเป้าหมาย            |                                      |          |                          |
|     |                                 |              |                                       |     |      |                                                  |                                                     |                            |                                       |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                         |                                      |          |                          |
|     | กิจกรรมการอบรมสัมมนา<br>ร่วมกัน | 84           | 11                                    | 33  | 44   | 52.38                                            | 24                                                  | 1,056                      |                                       | 360,998.60                    | 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม<br>มีความพึงพอใจในการ<br>ดำเนินโครงการไม่น้อย<br>กว่าร้อยละ 80<br><u>ผลลัพธ์</u><br>ผู้บังคับบัญชามีความ<br>พึงพอใจต่อการปฏิบัติ<br>งานของผู้ผ่านการฝึก<br>อบรม ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 80                                                                                                                                             | 90.00<br><br>89.64                      |                                      |          |                          |
|     | กิจกรรมที่รุ่น 2 (ออนไลน์)      | 50           | 14                                    | 36  | 50   | 100                                              | 45                                                  | 2,250                      |                                       | 159,900.00                    | ผู้เข้ารับการอบรมมี<br>ความพึงพอใจในการ<br>ดำเนินโครงการฯ<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80<br>1.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้า<br>รับการพัฒนาผ่านเกณฑ์<br>การประเมินไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 85<br>2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม<br>มีความพึงพอใจใน<br>การดำเนินโครงการ<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80<br><u>ผลลัพธ์</u><br>ผู้บังคับบัญชามีความ<br>พึงพอใจต่อการปฏิบัติ<br>งานของผู้ผ่านการฝึก | 94.00<br>100.00<br><br>94.80<br><br>n/a |                                      |          | อยู่ระหว่าง<br>ดำเนินการ |

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

**อักษรย่อหน่วยงาน**  
**อักษรย่อหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (114 หน่วยงาน)**

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

| ที่ | หน่วยงาน                                 | อักษรย่อ            |
|-----|------------------------------------------|---------------------|
| 33. | สำนักงานศึกษาธิการภาค 14 (อุบลราชธานี)   | ศรภ.14              |
| 34. | สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 (เชียงใหม่)     | ศรภ.15              |
| 35. | สำนักงานศึกษาธิการภาค 16 (เชียงราย)      | ศรภ.16              |
| 36. | สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 (พิษณุโลก)      | ศรภ.17              |
| 37. | สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 (นครสวรรค์)     | ศรภ.18              |
| 38. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่          | ศรจ.กระบี่          |
| 39. | สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร          | ศรจ.กรุงเทพมหานคร   |
| 40. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี       | ศรจ.กาญจนบุรี       |
| 41. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์       | ศรจ.กาฬสินธุ์       |
| 42. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร       | ศรจ.กำแพงเพชร       |
| 43. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น         | ศรจ.ขอนแก่น         |
| 44. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี        | ศรจ.จันทบุรี        |
| 45. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา      | ศรจ.ฉะเชิงเทรา      |
| 46. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี          | ศรจ.ชลบุรี          |
| 47. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท          | ศรจ.ชัยนาท          |
| 48. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ         | ศรจ.ชัยภูมิ         |
| 49. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร           | ศรจ.ชุมพร           |
| 50. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย        | ศรจ.เชียงราย        |
| 51. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่       | ศรจ.เชียงใหม่       |
| 52. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง            | ศรจ.ตรัง            |
| 53. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด            | ศรจ.ตราด            |
| 54. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก             | ศรจ.ตาก             |
| 55. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก         | ศรจ.นครนายก         |
| 56. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม          | ศรจ.นครปฐม          |
| 57. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม          | ศรจ.นครพนม          |
| 58. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา      | ศรจ.นครราชสีมา      |
| 59. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช   | ศรจ.นครศรีธรรมราช   |
| 60. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์       | ศรจ.นครสวรรค์       |
| 61. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี         | ศรจ.นนทบุรี         |
| 62. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส        | ศรจ.นราธิวาส        |
| 63. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน            | ศรจ.น่าน            |
| 64. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ          | ศรจ.บึงกาฬ          |
| 65. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์       | ศรจ.บุรีรัมย์       |
| 66. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี        | ศรจ.ปทุมธานี        |
| 67. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ศรจ.ประจวบคีรีขันธ์ |
| 68. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี      | ศรจ.ปราจีนบุรี      |

| ที่  | หน่วยงาน                                 | อักษรย่อ            |
|------|------------------------------------------|---------------------|
| 69.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี         | ศจจ.ปัตตานี         |
| 70.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | ศจจ.พระนครศรีอยุธยา |
| 71.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา           | ศจจ.พังงา           |
| 72.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง          | ศจจ.พัทลุง          |
| 73.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร          | ศจจ.พิจิตร          |
| 74.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก        | ศจจ.พิษณุโลก        |
| 75.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี        | ศจจ.เพชรบุรี        |
| 76.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์       | ศจจ.เพชรบูรณ์       |
| 77.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่            | ศจจ.แพร่            |
| 78.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา           | ศจจ.พะเยา           |
| 79.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต          | ศจจ.ภูเก็ต          |
| 80.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม       | ศจจ.มหาสารคาม       |
| 81.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร        | ศจจ.มุกดาหาร        |
| 82.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน      | ศจจ.แม่ฮ่องสอน      |
| 83.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยะลา            | ศจจ.ยะลา            |
| 84.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร           | ศจจ.ยโสธร           |
| 85.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด        | ศจจ.ร้อยเอ็ด        |
| 86.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนอง           | ศจจ.ระนอง           |
| 87.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง           | ศจจ.ระยอง           |
| 88.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี         | ศจจ.ราชบุรี         |
| 89.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี          | ศจจ.ลพบุรี          |
| 90.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง           | ศจจ.ลำปาง           |
| 91.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน           | ศจจ.ลำพูน           |
| 92.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย             | ศจจ.เลย             |
| 93.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ        | ศจจ.ศรีสะเกษ        |
| 94.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร          | ศจจ.สกลนคร          |
| 95.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา           | ศจจ.สงขลา           |
| 96.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล            | ศจจ.สตูล            |
| 97.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ     | ศจจ.สมุทรปราการ     |
| 98.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม     | ศจจ.สมุทรสงคราม     |
| 99.  | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร       | ศจจ.สมุทรสาคร       |
| 100. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว         | ศจจ.สระแก้ว         |
| 101. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี         | ศจจ.สระบุรี         |
| 102. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี       | ศจจ.สิงห์บุรี       |
| 103. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย         | ศจจ.สุโขทัย         |
| 104. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี      | ศจจ.สุพรรณบุรี      |

| ที่  | หน่วยงาน                              | อักษรย่อ        |
|------|---------------------------------------|-----------------|
| 105. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี | ศจ.สุราษฎร์ธานี |
| 106. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์     | ศจ.สุรินทร์     |
| 107. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย      | ศจ.หนองคาย      |
| 108. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู  | ศจ.หนองบัวลำภู  |
| 109. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจ        | ศจ.อำนาจ        |
| 110. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี     | ศจ.อุดรธานี     |
| 111. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี    | ศจ.อุทัยธานี    |
| 112. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์    | ศจ.อุตรดิตถ์    |
| 113. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี  | ศจ.อุบลราชธานี  |
| 114. | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ   | ศจ.อำนาจเจริญ   |

#### หมายเหตุ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2562 ให้จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 6 ภาค เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

(1) สำนักงานศึกษาธิการภาคกลาง ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 ปทุมธานี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคกลาง

(2) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 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



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๒๒๓๓/ ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร การยกระดับกลไกและส่งเสริมการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีทิศทางพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของส่วนราชการ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- |                                                             |                             |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                                    | ที่ปรึกษา                   |
| ๒. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดูแลด้านการบริหารงานบุคคล    | ประธานคณะทำงาน              |
| ๓. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา     | คณะทำงาน                    |
| ๔. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน                 | คณะทำงาน                    |
| ๕. ศึกษาธิการภาค (ภาค ๑ – ๑๘)                               | คณะทำงาน                    |
| ๖. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารทรัพยากรบุคคล                 | คณะทำงาน                    |
| ๗. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา | คณะทำงาน                    |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์                      | คณะทำงาน                    |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร           | คณะทำงาน                    |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ                  | คณะทำงาน                    |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                         | คณะทำงาน                    |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาในภูมิภาค   | คณะทำงาน                    |
| ๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ | คณะทำงาน                    |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ                                | คณะทำงานและเลขานุการ        |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล                          | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                 |                             |
| ๑๖. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล          | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ                 |                             |

โดยให้คณะ...

-๒-

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. ศึกษา วิเคราะห์ แผนงาน/โครงการ งบประมาณ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓. กำหนดรูปแบบ วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ สถานการณ์ และความท้าทายในยุคดิจิทัล ในศตวรรษที่ ๒๑

๔. จัดทำรายละเอียดแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

๕. ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานตามแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๖. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๗. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



# ด่วนที่สุด

สพ. 5565-5566

## บันทึกข้อความ

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
รับที่ 1248  
วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๘  
เวลา ๐๘ : ๕๓ น.

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๕๐ ๒๕๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑๔/ ๑๒๔๔

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
รับที่ 1249  
วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๘  
เวลา 00.44 น.

เรื่อง ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ อาคารรัชมิ่งคลาสิค ๑ ชั้น ๙ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) ทั้งนี้ ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตรวจสอบทบทวน แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดที่สอดคล้องเหมาะสมตามบริบทแต่ละหน่วยงานตามเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพ โดยสามารถเพิ่มเติมรายละเอียดข้อมูล แผนงาน/โครงการ ผ่าน Google sheet ให้กับกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เพื่อบรรณข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ นั้น

สำนักอำนวยการ สป.ขอเรียนว่า หน่วยงานในสังกัดได้พิจารณาและจัดส่งแผนงาน/โครงการเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) รวมทั้งจำแนกแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมจำนวน ๒๖ โครงการ และมีเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น จำนวน ๒๑,๗๖๙,๖๐๐ บาท โดยสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ                                                                                                                         | จำนวนโครงการ | จำนวนงบประมาณ (บาท) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)                                               | ๓ โครงการ    | ๐ บาท               |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป Next Normal (HR digitization)    | ๑๘ โครงการ   | ๒๐,๙๗๙,๑๐๐ บาท      |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต (HR integrity & Transparency) | ๔ โครงการ    | ๗๗๐,๕๐๐ บาท         |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)                           | ๑ โครงการ    | ๒๐,๐๐๐ บาท          |
| รวม                                                                                                                                               | ๒๖ โครงการ   | ๒๑,๗๖๙,๖๐๐ บาท      |

พิจารณาแล้ว...

“เรียนดี มีความสุข”

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดให้หน่วยงานที่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ (ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ภายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)

๒. ให้มีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

พิจารณาแล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นสมควรอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) และการกำหนดตัวชี้วัดโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอกราบ

๑. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง)

๒. อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

๓. เห็นชอบให้นำตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรรายละเอียดตามข้อ ๑ - ๒ เป็นตัวชี้วัดโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร

๔. ลงนามในหนังสือแจ้งหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ จำนวน ๒ ฉบับ

๕. หรือเห็นสมควรประการใดโปรดสั่งการ

(นางสาวนวลพรรณ วรรณสุธี)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☒ อนุมัติ  
☒ เห็นชอบ  
☒ ลงนามแล้ว

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อโปรดพิจารณา ตทผข้อ ๑-๕ ๑๙

(นายธนู ขวัญเดช)

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- ๕ เม.ย. ๒๕๖๘



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานอำนวยการ โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๕๕๖๕

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน เลขาธิการ ก.ค.ศ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี  
กระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน/ศูนย์/สำนักงาน/กลุ่ม ในสังกัดสำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการ/หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง)  
และแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
(ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) และให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติและนำไปใช้ในการดำเนินการ  
ด้านการพัฒนาศักยภาพในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการ นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพ  
ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติ  
อย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตัวชี้วัด  
เป้าประสงค์รวมของแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
จึงได้กำหนดตัวชี้วัดให้หน่วยงานที่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐  
(ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ภายในปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐  
ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)

๒. ให้มีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๖๐ วัน  
นับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน  
(หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาศักยภาพ  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) เพื่อประโยชน์สูงสุด  
และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารผ่าน QR Code  
ท้ายหนังสือฉบับนี้ พร้อมทั้ง รายงานผลการดำเนินงานให้สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เป็นรายไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ ๓

รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๔

รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เพื่อสรุป...

“เรียนดี มีความสุข”

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ตอบตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
และเสนอผู้บริหารเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ต่อไป

อนึ่ง หากหน่วยงานในสังกัดมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/ตัวชี้วัด ในการพัฒนา  
บุคลากรระหว่างปีจากแผนที่กำหนดไว้ ขอให้แจ้งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เพื่อทราบและปรับเปลี่ยนแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริงของหน่วยงานด้วย  
จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป



(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



รายละเอียดแผนฯ



๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน ศึกษาธิการภาคทุกภาค / ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) และให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติและนำไปใช้ในการดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมของแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดให้หน่วยงานที่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ (ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ภายในปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)

๒. ให้มีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) เพื่อประโยชน์สูงสุด และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารผ่าน QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ พร้อมทั้ง รายงานผลการดำเนินงานให้สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ ๓

รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ไตรมาสที่ ๔

รายงานผลการดำเนินงานภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เพื่อสรุป...

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ตอบตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
และเสนอผู้บริหารเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ต่อไป

อนึ่ง หากหน่วยงานในสังกัดมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/ตัวชี้วัด ในการพัฒนา  
บุคลากรระหว่างปีจากแผนที่กำหนดไว้ ขอให้แจ้งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เพื่อทราบและปรับเปลี่ยนแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นจริงของหน่วยงานด้วย  
จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓

โทรสาร ๐ ๒๒๒๘ ๕๖๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrdopsmoe@gmail.com



รายละเอียดแผนฯ

**กลุ่มบริหารงานบุคคล**

**สำนักอำนวยการ**

**สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**



**hrdopsmoe@gmail.com**



**0 2280 2863**