



# แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

HRD  
RESOURCES  
DEVELOPMENT  
HUMAN  
COURSES

จัดทำโดย:

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



## บทสรุปผู้บริหาร

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

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาให้ “ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสมรรถนะ เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร :

บุคลากร สป.ศธ. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร :

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

## เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร :

1. บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ
2. บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทาง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในศตวรรษที่ 21
3. บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
4. บุคลากร สป.ศธ. ปลอดภัยจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

## กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร :

### กลยุทธ์ที่ 1

- 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่
- 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21
- 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้วยระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

### กลยุทธ์ที่ 2

- 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย
- 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน (Productivity)
- 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
- 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### กลยุทธ์ที่ 3

- 3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)
- 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการ ความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร
- 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

### กลยุทธ์ที่ 4

- 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย

4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤตินิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนด แผนงาน/โครงการ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 โดยมีงบประมาณที่เกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ 2564 ทั้งสิ้น 66,477,840 บาท จำแนกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร สป. ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 32 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 38,836,740 บาท ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการพัฒนาระบบราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (กพร. 135,000 บาท)
2. โครงการเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน. 30,000 บาท)
3. โครงการพัฒนาการบริหารการเงิน การคลัง และการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ตสน. 180,000 บาท)
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. (สำนักงาน ก.ค.ศ. 3,615,400 บาท)
5. โครงการพัฒนากุศลกรสำนักงาน กศน. (สำนักงาน กศน. 44,484,400 บาท)
6. โครงการสรรหาและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ของ กคศ. (สำนักงาน สช. 1,600,000 บาท)
7. โครงการพัฒนากระบวนการทัศน์การกำกับดูแลส่งเสริมการศึกษาเอกชน
  - กิจกรรมที่ 1 การเสริมสร้างบทบาทของสำนักงานในการกำกับดูแลการศึกษาเอกชน (สำนักงาน สช. 300,000 บาท)
  - กิจกรรมที่ 2 การปรับกระบวนการทัศน์และกรอบแนวคิดในการดำเนินงานของสำนักงาน (สำนักงาน สช. 850,000 บาท)
8. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงาน สช. 1,180,000 บาท)
9. โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (สร.ศธ. 700,000 บาท)
10. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักนิติการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สน. 276,000 บาท)
11. โครงการพัฒนากุศลกรเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการและติดตามประเมินผล (สตผ. 390,020 บาท)
12. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้ตรวจราชการหรือบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (สตผ. 36,000 บาท)

13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สตผ. 295,000 บาท)
14. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร (สต. 300,000 บาท)
15. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักบริหารการกิจการการศึกษาธิการ (สบศ. 319,500 บาท)
16. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน ประจำปีงบประมาณ 2564 (สกก. 700,000 บาท)
17. โครงการพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและ กิจการนักเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สกก. 700,000 บาท)
18. โครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (สนย. 300,000 บาท)
19. โครงการจัดความรู้ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาผ่านระบบดิจิทัลของ กระทรวงศึกษาธิการ (สนย. 50,000 บาท)
20. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบาย แผน งบประมาณติดตามและประเมินผล และวิจัย ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สนย. 1,000,000 บาท)
21. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ภายใต้แผน ปฏิรูปองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สนย. 105,300 บาท)
22. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 11 (สคบศ. 6,312,500 บาท)
23. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 10 (กิจกรรม : หลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และการสรุปผลการพัฒนาตามหลักสูตร) (สคบศ. 700,000 บาท)
24. โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็น วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (สคบศ. 180,000 บาท)
25. โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา (สคบศ. 90,000 บาท)
26. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สคบศ. 795,860 บาท)
27. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ. 286,000 บาท)
28. โครงการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร (ศทก. 238,200 บาท)
29. โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร (ศทก. 262,000 บาท)
30. โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564 (2 รุ่น) (สอ. 700,000 บาท)
31. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค (ศธภ. 1-18 1,224,900 บาท)
32. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด 3,500,000 บาท)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 18,071,900 บาท ดังนี้

1. โครงการพัฒนาทักษะครู กศน. ต้นแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (สำนักงาน กศน. 3,152,300 บาท)
2. โครงการฝึกอบรมภาษาจีนสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สต. 20,000 บาท)
3. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (สคบศ. 10,197,200 บาท)
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพในศตวรรษที่ 21 (สคบศ 3,790,300บาท)
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (ศทก. 912,100 บาท)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 3** พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 1 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 2,607,600 บาท ได้แก่ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2,607,600 บาท)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ที่ 4** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มี 6 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 6,961,600 บาท จำแนกดังนี้

1. โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในองค์กร การปรับกรอบแนวคิดของบุคลากรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (สำนักงาน สช. 57,200 บาท)
2. กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาวินัย และการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สน. 1,100,000 บาท)
3. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ศปท.ศธ. 28,200 บาท)
4. โครงการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ศปท.ศธ. 73,700 บาท)
5. โครงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงศึกษาธิการ (ศปท.ศธ. 5,652,500บาท)
6. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สนย. 50,000 บาท)

สรุปงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร  
ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
(ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

	หน่วยงาน	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)
1	สำนักงาน ก.ค.ศ.	2	6,223,000
2	สำนักงาน กศน.	2	14,636,700
3	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	4	3,987,200
4	สำนักงานรัฐมนตรี	1	700,000
5	สำนักนิติการ	2	1,376,000
6	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	3	721,020
7	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	5	1,505,300
8	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3	1,412,300
9	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	2	1,400,000
10	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	2	320,000
11	สำนักบูรณาการกิจการการศึกษา	1	319,560
12	<b>สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา*</b>	8	22,352,460
13	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	1	135,000
14	กลุ่มตรวจสอบภายใน ศธ.	2	210,000
15	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศฯ ศธ. (ป.ย.ป.)	0	0
16	<b>สำนักอำนวยการ*</b>	1	700,000
17	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3	5,754,400
18	สำนักงานศึกษาธิการภาค (18 ภาค)	1	1,224,900
19	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (77 จังหวัด)	1	3,500,000
20	ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	0	0
	<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>66,477,840</b>

หมายเหตุ 1. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร

2. รวบรวมข้อมูลจากการรายงานของหน่วยงานในสังกัดแก่กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0201.4/2314 - 2315 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง ทบทวนแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และทบทวนคำขอตั้งงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติราชการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการปฏิบัติราชการให้มีความทันสมัย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางของการบริหารงานบุคคล ได้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) ได้ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการส่งแผนงานโครงการ กิจกรรม หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และได้รวบรวมให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 -2565 เป็นมาตรฐานเดียวกันขึ้น

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังว่าเอกสารนี้จะได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ทั้งในการใช้เป็นแนวทาง แผนปฏิบัติ การกำกับดูแล และการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

ทั้งนี้ ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565) ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาตามวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งหวังให้ **บุคลากร สป. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”** โดยมุ่งพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล และส่งเสริมธรรมาภิบาล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

พฤษภาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 1 บทนำ	7
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	9
ส่วนที่ 3 แผนงานโครงการ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	29
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงาน ในศตวรรษที่ 21	30
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและ ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	52
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	56
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ	57
ส่วนที่ 4 แนวทางการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	61
ภาคผนวก	62
- แบบฟอร์มการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมฯ	63
- แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมข้าราชการของสป. ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. .... ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ผู้เข้าอบรมและผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรม)	65
- มาตรฐานคุณภาพและตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	67
- แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	82
- แบบรายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการฯ	86
- อักษรย่อหน่วยงาน	88

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1	กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี	9
ภาพที่ 2	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12	13

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 หลักการและเหตุผล

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

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2562 - 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาให้ “ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสมรรถนะ เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

### 1.3 หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1) **วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร** จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

2) **วางแผนการพัฒนาบุคลากร** เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

3) **การดำเนินการพัฒนาบุคลากร** โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

4) **การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร** กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

### 1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร

## ส่วนที่ 2

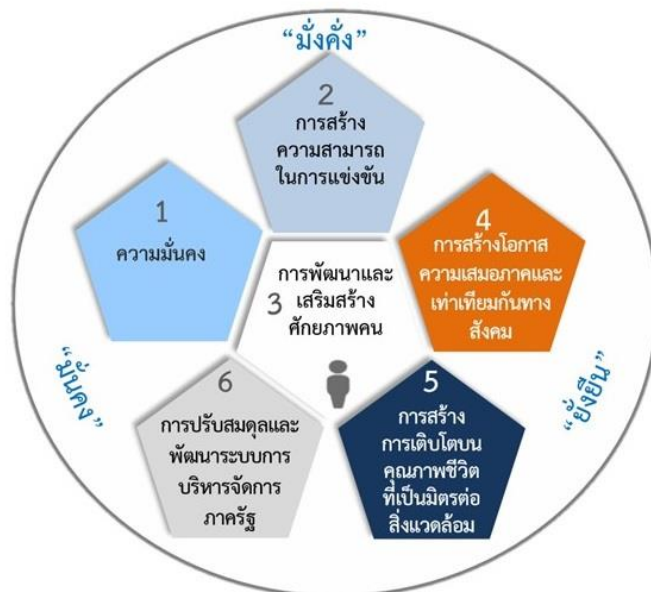
### การวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

#### 2.1 ทิศทางแนวโน้มในการขับเคลื่อนประเทศ

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

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง 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 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** คือ ภาครัฐมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติดมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม และมุ่งเน้นในเรื่องดังนี้

- 1) การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ
- 2) การบูรณาการการบริหารจัดการเชิงพื้นที่
- 3) การบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการองค์ความรู้ในภาครัฐราชการทั้งที่เป็นองค์ความรู้

ในประเทศและของต่างประเทศ

■ เป้าหมายใน 20 ปี ดังนี้

1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- 2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 4) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

■ ตัวชี้วัดเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ 4 ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

■ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
  - การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
  - ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
- 2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
  - ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
  - ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
  - ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

- 3) ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจเปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
  - ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
  - ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
  - ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- 4) ภาครัฐมีความทันสมัย
  - องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
  - พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
- 5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
  - ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัวยึดระบบคุณธรรม
  - บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต
  - ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
  - บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
  - การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้
  - การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ
- 7) กฎหมายมีความสอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
  - ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
  - มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น
  - การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ
- 8) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอ
  - บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
  - ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
  - ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง
  - หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน
  - ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม
  - พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา



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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อคนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเศรษฐกิจ ขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และการสร้าง ความ เข้มแข็ง ให้เศรษฐกิจ รายสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การพัฒนาและการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรน้ำ สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพ ของประชาชนและระบบนิเวศ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศตลอดไป ประเทศชาติมีความมั่นคงทุกมิติ และสังคมมีความสมานฉันท์เพิ่มขึ้น พื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีเศรษฐกิจดีขึ้น และประชาชนมีสันติสุข มีอาชีพสุจริต มีการศึกษาที่มีคุณภาพ และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น ประเทศไทยสามารถรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิก อาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติเพิ่มขึ้น สาธารณภัยต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ เพิ่มจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทที่มีการบริหารจัดการที่ดี ลดข้อร้องเรียนของประชาชนที่ไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก อย่างเสมอภาค เป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง การพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านพลังงาน การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐมีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในการรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์ การพัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

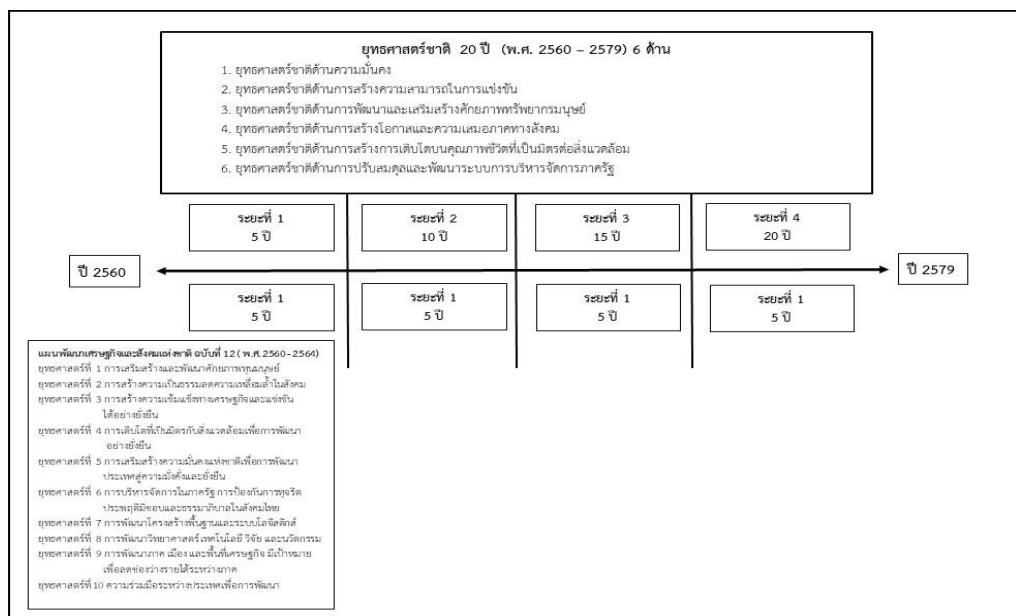
ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มีเป้าหมายเพื่อลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาค มีการกระจายรายได้ของประชาชนอย่างเป็นธรรมมากขึ้น เมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง

นำอยู่และปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดี และการเดินทางสะดวก พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนมีการพัฒนาที่เกิดผลเป็นรูปธรรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา มีเป้าหมายเพื่อประเทศไทยมีบทบาทนำในภูมิภาคทั้งทางด้านโลจิสติกส์ การค้า การบริการและการลงทุน เป็นศูนย์กลางการกระจายความเจริญในภูมิภาคเอเชีย กลุ่มอาเซียน และอนุภูมิภาค มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่เชื่อมั่นของนานาชาติในฐานะประเทศเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค และภาคเอกชนไทยมีเครือข่ายและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน



ภาพที่ 2 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

### 2.1.3 มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางไปปฏิบัติ

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

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

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

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

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

4) ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติลำดับที่ 20 “แผนการพัฒนาระบบบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ 5 “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” ได้กำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องได้แก่ การปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้ระบบคุณธรรม

5) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีประเด็นปฏิรูปที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

5.1) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของรัฐ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

5.2) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การทดลองระบบการบริหารราชการแบบภาค/เขต

5.3) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อาทิ การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ การลดอัตราจ้างและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและประเทศไทย 4.0 การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การทบทวนระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

#### 2.1.4 มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

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

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

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

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

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

กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

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

กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติเคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะจาก 6 สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) และการสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

ซึ่งมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่

- (1) ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
- (2) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
- (3) ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)

และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่

- (1) ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)
- (2) ผู้อำนวยการกอง (Management)
- (3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)
- (4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
- (5) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
- (6) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

### 2.1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2561 – 2565

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ตามข้อเสนอของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

2.1) สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ โดยนำกรอบทักษะเชิงยุทธศาสตร์ 4 ทักษะ ได้แก่ (1) ทักษะดิจิทัล (2) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (3) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ และ (4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ และทักษะด้านภาวะผู้นำ 6 ทักษะ ได้แก่ (1) การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ (2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (4) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (5) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (6) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นการพัฒนาที่ 1 :** ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

- กำหนดการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐ

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ประเด็นการพัฒนา ที่ 2 :** การพัฒนากรอบทักษะ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปภาครัฐ

- พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21

- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

**ประเด็นการพัฒนาที่ 3 :** ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

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

- ส่งเสริมผู้ นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม

- ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล

**หมายเหตุ :** แนวทางการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุจนถึงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งการนำทักษะเชิงยุทธศาสตร์และทักษะด้านภาวะผู้นำมาใช้ หน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้

2.2) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง มุ่งหวังที่จะนำไปสู่การที่หน่วยงาน และบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยบุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่มีองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กรเป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3) หน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย เช่น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้บริหารส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

2.4) การนำแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

2.4.1) ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการในปี 2565 เช่น (1) ความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (2) ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน

2.4.2) ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ตามบทบาทของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดไว้ โดยสามารถวัดผลสำเร็จการดำเนินการระหว่างปี 2563 - 2565 เช่น (1) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 และยุทธศาสตร์ขององค์กร (2) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน และ (3) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี

2.5) แผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ของสำนักงาน ก.พ. ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น (1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์มาตรฐาน แนวทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ และ (2) จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ พ.ศ. 2563 - 2565 และดำเนินการชี้แจงให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐฯ ทั่วประเทศ เข้าใจ และนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ไปใช้ รายละเอียดตามคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ พ.ศ. 2563 - 2565 (เอกสารแนบ 1)

## 2.1.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 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) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 10 วัน ต่อคนต่อปี

1.4) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

ของงบบุคลากร

### 2) หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

2.1.1) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

2.1.2) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

2.1.3) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.1.4) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.2) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย



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

2.4) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

2.6) นอกจากนี้ ส่วนราชการอาจให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ เช่น

2.6.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)

2.6.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)

2.6.3) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง

2.6.4) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

2.6.5) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

2.6.6) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

2.6.7) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย

2.6.8) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

2.6.9) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย

2.6.10) หลักสูตรปัจฉิมนิเทศ

2.6.11) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.6.12) หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ

## 2.2 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562-2565) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายที่ 4 เป้าหมายด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเป็นกรอบแนวทาง

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับจัดทำ คำของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ดังนี้

### วิสัยทัศน์

การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

### พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง ตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

### ค่านิยม TEAMWINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

### เป้าประสงค์รวม

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล
2. ผู้เรียนมีการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
4. ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมและค่าเป้าหมาย (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)

เป้าประสงค์รวม/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม/ หน่วยหลัก	ค่าเป้าหมาย ปี 2564
* 5. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สคบศ./กศน./สช.)	ร้อยละ 80
* 7. ร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สอ./ศทท./กศน./สช./ก.ค.ศ.)	ร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>1. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21</p> <p>2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21</p> <p>3. หน่วยงาน/สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p>	1. พัฒนาการจัดการศึกษา โดยบูรณาการองค์ความรู้แบบสะเต็มศึกษา
	2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ
	3. สร้างเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สมวัย ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต ที่เท่าทันและสามารถอยู่ร่วมในสังคมศตวรรษที่ 21
	4. สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่
	5. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21
	6. บูรณาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างหลักคิดและทัศนคติที่ถูกต้องด้านระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ ความเป็นพลเมือง
	7. พัฒนาทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย ภาษาถิ่น (ภาษาแม่) ต่อยอดการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ
	8. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	9. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ/บริการประชาชน
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลาง ด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน
	3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ รวมทั้งมีการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
	4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
	5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร
	6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต
	7. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนและบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์/  
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์ (หน่วยหลัก)	ค่าเป้าหมาย ปี 2564
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ	
16. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สคบศ./ กศน./ สช.)	ร้อยละ 80
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
*26. ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ ITA (Integrity & Transparency Assessment) (ศปท.)	ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน
27. จำนวน ร่าง กฎหมายลำดับรอง (กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ) ที่ได้รับ การปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (สน./สช./กศน./ สำนักงาน ก.ค.ศ.)	ไม่น้อยกว่า 2 ฉบับ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์ (หน่วยหลัก)	ค่าเป้าหมาย ปี 2564
* 28. ร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สอ./ศทท./กศน./สช./ก.ค.ศ.)	ร้อยละ 80
* 29. จำนวนระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของกระทรวงศึกษาธิการที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลรายบุคคลอ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา (ศทท.) (เริ่มต้น ปี 2562 มี 2 ระบบ : ปี 2563 เป้าหมาย 2 ระบบ : เป้าหมาย 6 ระบบ ฐานข้อมูล ภายในปี 2565)	1 ระบบ ฐานข้อมูล

### 2.3 สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงศึกษาธิการ

(พ.ศ. 2564 – 2565)

1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ คือ กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย เปิดกว้าง มีนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

2) พันธกิจ ได้แก่

2.1) พัฒนาระบบบริหารเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0

2.2) สร้างนวัตกรรมการให้บริการด้านการศึกษาที่อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกผ่านระบบดิจิทัล

2.3) พัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริต

2.4) นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ การบริหารและการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

2.5) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ

3) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพในการให้บริการประชาชนของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กรให้เป็นระบบราชการ 4.0

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ

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

## 2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

### วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร :

บุคลากร สป.ศธ. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร :

- 1) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- 3) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

### เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร :

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

### กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร :

#### กลยุทธ์ที่ 1

- 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่
- 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21
- 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้วยระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

#### กลยุทธ์ที่ 2

- 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย
- 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity)
- 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
- 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### กลยุทธ์ที่ 3

3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)

3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร

3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

### กลยุทธ์ที่ 4

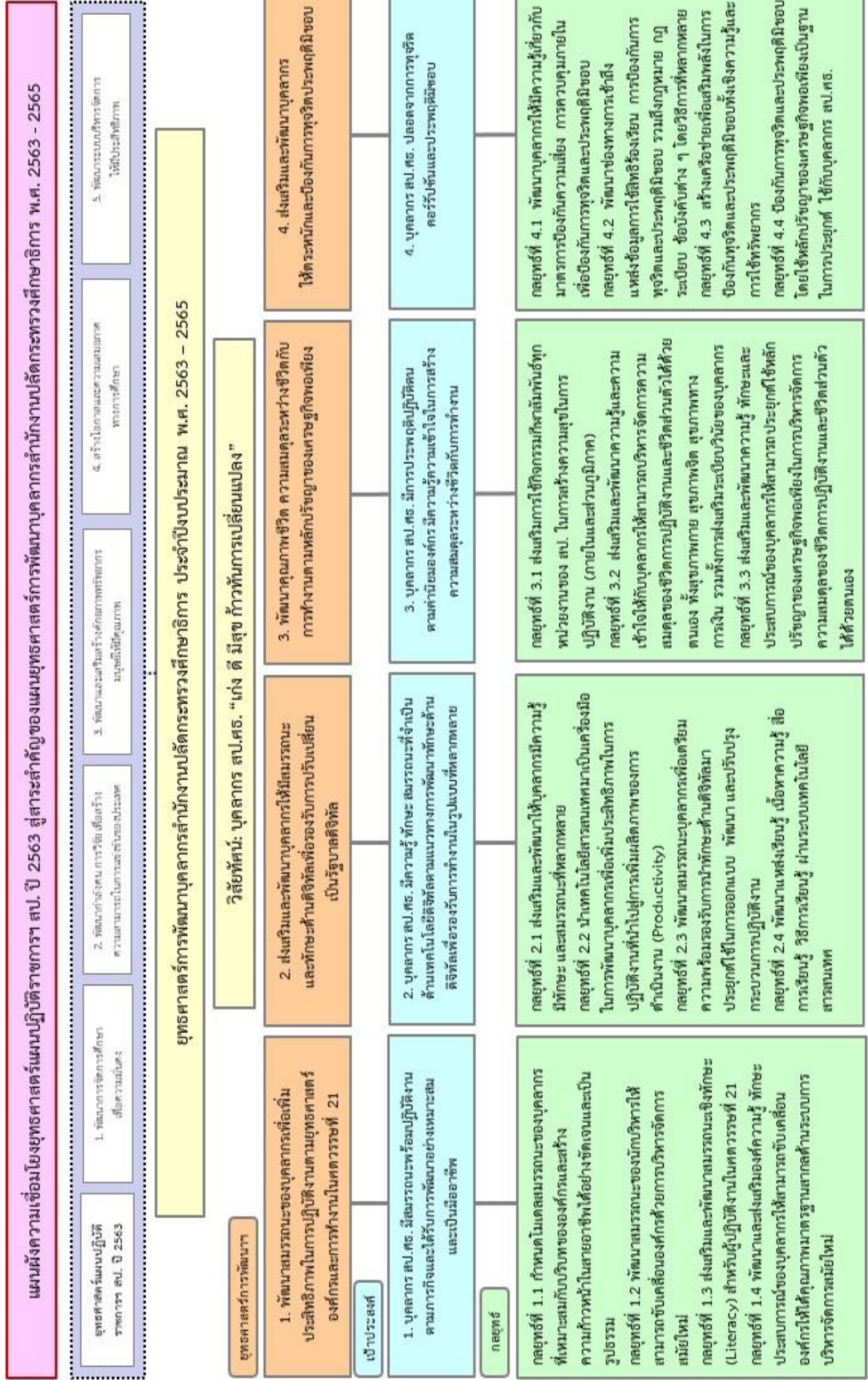
4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย

4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

## 2.5 แผนผังเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2563 - 2565





## 2.6 แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ขรก. - 2,017
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	พรก. - 19,857
	ลจป. - 607

กลุ่มตรวจสอบภายใน สป. (จรก. 13 , พรก. 2)  
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. (จรก. 15 , พรก. 1)  
 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ. (จรก. 11 , พรก. 3)  
 ศูนย์ส่งเสริมการปฏิรูปประเทศไทยและภารกิจสร้างความเข้มแข็งสู่ประเทศไทย 4.0 (พรก. 1)

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

สำนักอำนาจการ	ขรก. 148	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และภารกิจ	ขรก. 45	สถาบันการสูงเสื่อ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	ขรก. 53
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 14	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 2	ผู้อำนวยการ นักเรียน	พรก. 5
	ลจป. 27		ลจป. 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. 32
สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	ขรก. 41	สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล	ขรก. 32	สำนักนิติการ	ขรก. 44
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 5	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 1	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 4
	ลจป. 0		ลจป. 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. 0
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขรก. 281	สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ขรก. 386	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน	ขรก. 239
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 17	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 19,051	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. 714
	ลจป. 17		ลจป. 481	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. 9
นายแพทย์ : ขรก. 33					
นายแพทย์ : ขรก. 51					
นายแพทย์ : ขรก. 16,098					
นายแพทย์ : ขรก. 202					
นายแพทย์ : ขรก. 5,173 + ศึกษาธิการจังหวัด 77 + รองศึกษาธิการจังหวัด 77 + 5,327					
นายแพทย์ : ขรก. 100					
รวมจำนวน ขรก. 21,811 พรก.					
สรุปข้างขึ้น	ขรก. 522	กรอบพนักงานราชการ สป. (เดิม)	ขรก. 522	สรุปข้างขึ้น	ขรก. 239
	พรก. 24	กรอบปกติ	พรก. 24	เงินงบประมาณ	พรก. 714
	ลจป. 30	ทดแทนอัตราเกษียณ	ลจป. 30	เงินนอกงบประมาณ	ลจป. 9

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

### ส่วนที่ 3

#### แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งสิ้น 66,477,840 บาท (หกสิบล้านสี่แสนเจ็ดหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยสี่สิบบาทถ้วน) จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	32 โครงการ*	38,836,740
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลและการทำงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	5 โครงการ	18,071,900
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1 โครงการ	2,607,600
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	6 โครงการ	6,961,600
รวม	44 โครงการ	66,477,840

\* หมายเหตุ โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค และโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 18 จำนวน 1 โครงการ และโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 1 โครงการ ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

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. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรให้มีศักยภาพ

4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล

และการทำงานในศตวรรษที่ 21

เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริต

ของเศรษฐกิจพอเพียง

ประพฤตินิยมชอบ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
1	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการพัฒนาระบบราชการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564	1.บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 95 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านการประเมินร้อยละ 100	บุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	18 คน	มี.ค. 64	1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านการประเมิน	ร้อยละ 95 ร้อยละ 100	135,000	กพร.	5	1	1.4
2	โครงการเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มตรวจสอบภายใน	1. บุคลากรสังกัด ตสน. ผ่านการอบรมตามหลักสูตร 2. บุคลากรสังกัด ตสน. ที่ผ่านการอบรมมีความรู้ตามหลักสูตร			ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1. ร้อยละบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ อย่างน้อย 30 ชม./คน/ปี	ร้อยละ 100	30,000	ตสน.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
						2. ร้อยละบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านอื่นผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อย 10 ชม./คน/ปี 3. ร้อยละของบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในที่ผ่านการอบรมมีการสรุปองค์ความรู้หรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ 80  ร้อยละ 80					
3	โครงการพัฒนาการบริหารการเงิน การคลัง และการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	1. ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง รองศจ.หรือรักษา รองศจ.หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (77 คน) 2. ผู้ตรวจสอบภายในและผู้ดำเนินการสังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน สป. (13 คน)	90 คน		1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม 3. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การคลัง เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 85  ร้อยละ 80  ร้อยละ 85	180,000	ตสน.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
4	โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	1.จำนวนบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีทักษะสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.		ต.ค. 63 - ก.ย. 64	บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของตำแหน่ง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80	3,615,400	สำนักงาน ก.ค.ศ.	3	1	1.4
5	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กศน.	1. พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ และการไปปฏิบัติงานอื่นใด 2. เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับ	1. บุคลากรในสังกัดสำนักงาน กศน. จำนวน 2,807 คน 2.โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 โครงการ/กิจกรรม	2,807 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1.จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา 2.ผู้เข้ารับการพัฒนา ร้อยละ 90 เป็นผู้มีความสามารถสูงและมีความสามารถในการจัดการระบอบองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร 3.ผู้เข้ารับการพัฒนา ร้อยละ 90 มีการพัฒนาตนเองในด้านพฤติกรรมบุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยมที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมยิ่งขึ้น	ร้อยละ 90  ร้อยละ 90	11,484,400	สำนักงาน กศน.	3	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
6	โครงการสรรหาและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ของ กคศ.		ผู้ผ่านการสรรหาตำแหน่ง ผอ.สช. จังหวัด และรองผอ.สช.จังหวัด		ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การพัฒนาตาม ก.ค.ศ.กำหนด	ร้อยละ 90	1,600,000	สำนักงานสช.	3	1	1.4
7	โครงการพัฒนากระบวนทัศน์การกำกับดูแลส่งเสริมการศึกษาเอกชน กิจกรรมที่ 1 การเสริมสร้างบทบาทของสำนักงานในการกำกับดูแลการศึกษาเอกชน		บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 240 คน	240 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1. จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เข้าร่วมการพัฒนากระบวนทัศน์และส่งเสริมบทบาทการกำกับดูแล ร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมได้รับคะแนนประเมินผลความรู้ความเข้าใจผ่านตามเกณฑ์ ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	300,000	สำนักงานสช.	3	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
7 (ต่อ)	โครงการพัฒนากระบวนการ ทัศนัยการกำกับดูแล ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กิจกรรมที่ 2 การปรับกระบวนการ ทัศนัยและกรอบแนวคิด ในการดำเนินงานของ สำนักงาน		บุคลากรใน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน จำนวน 300 คน	300 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1. จำนวนบุคลากรตาม กลุ่มเป้าหมายในส่วน กลางและส่วนภูมิภาค ที่เข้าร่วมการพัฒนา กระบวนการทัศนัยและส่งเสริม บทบาทการกำกับ ดูแล ร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมได้รับคะแนน ประเมินผลความรู้ ความเข้าใจผ่านตาม เกณฑ์ ร้อยละ 80	ร้อยละ 80  ร้อยละ 80	850,000	สำนักงาน สช.	3	1	1.4
8	โครงการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนัก งานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน 1) การพัฒนาข้าราชการ บรรจุใหม่ 2) การพัฒนาบุคลากร กลุ่มสมรรถนะเฉพาะด้าน/ หลักสูตรตามแผนพัฒนา 3) การพัฒนาบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ ของหน่วยงาน		ข้าราชการใน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน	50 คน  10 คน  30 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับ การอบรม ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	550,000  100,000  330,000	สำนักงาน สช.	3	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
	4) การอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง			4 คน	200,000			200,000				
9	โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สร.ศธ.	เพื่อฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถบุคลากร สร.ศธ. และให้เป็นส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพเสริมสร้างความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานกับเครือข่าย ได้มีโอกาสศึกษาดูงาน หน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	บุคลากร สร.ศธ. ข้าราชการ(28) พนักงานราชการ (2) ลูกจ้างประจำ (2) รวม 32 คน	32 คน	มี.ค.64 - ส.ค.64	1. บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรีเข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าระดับดี	ร้อยละ 80	700,000	สำนักงานรัฐมนตรี	5	1	1.4
10	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักนิตินการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1. บุคลากรในสำนักนิตินการได้รับความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าความสำคัญในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของการทำงานในองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล	บุคลากรสำนักนิตินการ	40 คน	มิ.ย. 64	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 60	276,000	สน.	5	1	1.4



ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		2. บุคลากรในสำนักนิติการ มีจิตสำนึก ทักษะที่ดี ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความผูกพัน และสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นทีมได้อย่าง มีความสุข										
11	โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุน การตรวจราชการและ ติดตามประเมินผล	เพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน 62 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ ข้าราชการช่วยราชการ บุคคลภายนอกจ้างเหมาปฏิบัติงานและเครือข่าย การตรวจราชการ ของสำนักตรวจราชการและติดตาม ประเมินผล สำนัก งานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ จำนวน 62 คน	62 คน	24 - 27 พ.ย. 63	บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจ ราชการและการติดตาม ประเมินผลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	390,020	สศพ.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.ส.ป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
12	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้ตรวจราชการหรือบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1.ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล สป.  จำนวน 3 คน 2.ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ สำนักตรวจราชการ ติดตามประเมินผล สป.  มีการพัฒนาสมรรถนะและมีทักษะความรู้ การพัฒนาสมรรถนะและมีทักษะความรู้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือบุคลากรสนับสนุนการตรวจราชการ สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล สป.	3 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระยะเวลาเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80  2.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการพัฒนาสมรรถนะและมีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีการสร้างเครือข่าย การตรวจราชการ อันจะส่งผลให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80	36,000	สตพ.	5	1	1.4
13	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ		ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระยะเวลาเข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80  2.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการพัฒนาสมรรถนะและมีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีการสร้างเครือข่าย การตรวจราชการอันจะ	ร้อยละ 80	295,000	สตพ.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
						ส่งผลให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						
14	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร	เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจและนำแนวคิดไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	บุคลากร สต.สป.		ก.ค. 64	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	300,000	สต.	5	1	1.4
15	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักบูรณาการกิจการการศึกษาธิการ	เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	บุคลากรสำนักบูรณาการกิจการการศึกษา จำนวน 36 คน	36 คน	เม.ย. - พ.ค. 64	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	319,560	สพศ.	5	1	1.4
16	โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ประจำปีงบประมาณ 2564		ข้าราชการและบุคลากรของสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 100 คน	100 คน	มี.ค. - มี.ย. 64	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ	ร้อยละ 85	700,000	สกก.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
17	โครงการพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักการลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		ข้าราชการและบุคลากรของสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 100 คน	100 คน	ก.ย. 64	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ	ร้อยละ 85	700,000	สกก.	5	1	1.4
18	โครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564		บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ที่ได้รับการพัฒนาประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและบุคคลภายนอกปฏิบัติงานชั่วคราว		เม.ย. - กย. 64	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการในภาพรวม	ร้อยละ 85	300,000	สนย.	5	1	1.4
19	โครงการจัดความรู้ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาผ่านระบบดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ	สร้างโอกาสและสนับสนุนบุคลากรด้านการวางแผนการศึกษาปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน			เม.ย. - กย. 64	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการวางแผนที่มีต่อการนำความรู้ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	50,000	สนย.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
20	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบาย แผน งบประมาณ ติดตามและประเมินผล และวิจัย ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน และที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนโยบาย แผน งบประมาณ ติดตามและประเมินผลและ วิจัย ของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน และที่เกี่ยวข้องกับ งานด้านนโยบาย แผน งบประมาณ ติดตามและประเมิน ผล และวิจัย ของ สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ		ก.ค. - ก.ย. 64	1. ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการมีความพึงพอใจต่อการดำเนิน โครงการ (ร้อยละ 80) 2. ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการมีผลคะแนน แบบทดสอบหลังการ อบรม (Post-Test) มากกว่าแบบทดสอบ ก่อนการอบรม (Pre-Test) (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80  ร้อยละ 80	1,000,000	สนย.	5	1	1.4
21	โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพองค์กร ของสำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สป. ภายใต้ แผนปฏิรูปองค์การ สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับการพัฒนาสามารถ ดำเนินงานตามภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมี เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันตามแนวทางการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม	บุคลากรสำนัก นโยบายและ ยุทธศาสตร์ สป.		เม.ย. - มิ.ย. 64	บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่าง มีประสิทธิภาพและมี ภารกิจของแต่ละกลุ่ม ที่ชัดเจน		105,300	สนย.	5	1	1.4
22	โครงการพัฒนา นักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 11	ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ใช้ กิจกรรมละลายพฤติกรรม ในช่วงของการปฐมนิเทศ เป็นตัวอย่างในการไปปรับ ใช้ในหน่วยงาน ได้หลักใน การสร้างเครือข่ายในการ ทำงาน การเห็นภาพและ	นักบริหารระดับสูง ของกระทรวง ศึกษาธิการ และ หน่วยงานภายนอก จำนวน 60 คน	60 คน	พ.ย. 63 – ก.ย. 64	เชิงปริมาณ : นักบริหารระดับสูงของ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานภายนอก จำนวน 60 คน	60 คน	6,312,500	สศค.ศ.	3	1	1.2

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมาย ของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		ทิศทางการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ และการศึกษาทุกระดับในทุกสังกัดมีความเชื่อมโยงกัน ได้หลักคิดเกี่ยวกับการศึกษาการศึกษา 4.0 และการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ความรู้จากการศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ได้วิธีการที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาไปใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการทำ Reflection ได้ความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและทักษะในการทำ IS GP สามารถนำมาใช้ในการทำงานและการแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน ได้เรียนรู้ระบบงาน ภาระงาน และวิธีการทำงานของเพื่อนผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละสังกัด ทำให้มีมุมมองที่กว้างขึ้น				<b>เชิงคุณภาพ</b> 1) ผู้เข้ารับการพัฒนา มีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาในระดับไม่ต่ำกว่า 3.50 2) ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 <b>ผลลัพธ์</b> ผู้สำเร็จการพัฒนามี การดำเนินการตามแผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	3.5  ร้อยละ 85  ร้อยละ 80					



ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
						หลักสูตร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อการเข้าร่วมกิจกรรม : หลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และการสรุปผลการพัฒนาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ร้อยละ 85					
24	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ เพื่อก้าวสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ โดยจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด	80 คน	พ.ย. 63 – ก.ย. 64	<b>ผลผลิต</b> <b>เชิงปริมาณ :</b> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอรับการประเมินให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 รุ่น รวม 80 คน <b>เชิงคุณภาพ</b> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอรับการประเมินให้มีและเลื่อน	80 คน	180,000	สคปศ.	3	1	1.2



ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.ส.ป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		ทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด				เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานวิทยฐานะ <b>ผลลัพธ์</b> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอรับการประเมิน ให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับ ไปพัฒนางานในหน้าที่ รับผิดชอบให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเหมาะสม กับวิทยฐานะรับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเหมาะสม กับวิทยฐานะ						

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.ส.ป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
25	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา	ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ/จังหวัด และต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน		พ.ย. 63 – ก.ย. 64	<b>ผลผลิต</b> <b>เชิงปริมาณ</b> : รายงานผลการกำกับ ติดตามการพัฒนา จำนวน 3 หน่วยงาน <b>เชิงคุณภาพ</b> : รายงานผลการกำกับ ติดตาม การพัฒนาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ผ่านการพัฒนานำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง		90,000	สศค.ศ.	3	1	1.2



ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)						วิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 เล่ม 5) รายงานผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 เล่ม เชิงคุณภาพ 1) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลก ศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	2 เล่ม					



ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ				กิจกรรมของโครงการฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2) บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ได้รับการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 <b>ผลลัพธ์</b> 1) จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการได้แล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2) ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากร สคบศ. ที่มีต่อกิจกรรมของ โครงการฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	ร้อยละ 80					
28	โครงการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ศทก.		บุคลากรของศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	46 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 85	238,200	ศทก.	5	1	1.4
29	โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ศทก.		บุคลากรของศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	30 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ร้อยละของบุคลากร ศทก. ที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 85	262,000	ศทก.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
30	โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (2 รุ่น)	1. ข้าราชการบรรจุใหม่เป็นข้าราชการที่ดี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานบรรลุยุทธศาสตร์ และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพ 2. ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมการทำงานเป็นทีม มีจิตอาสาและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชิงกันและกัน	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือบรรจุใหม่	100 คน	รุ่น 1 ก.พ. - มี.ค. 64 รุ่น 2 ส.ค. - ก.ย. 64	1. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์ การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 <u>ผลลัพธ์</u> ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 85  ร้อยละ 80  ร้อยละ 80	700,000	สอ.	5	1	1.4

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
31	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18 ภาคละ 35 คน รวม 630 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพยกระดับขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	บุคลากรของสำนักศึกษาธิการภาค	630 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18 ต่อการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	1,224,900	ศธภ. 1 -18	5	1	1.4
32	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการภาครัฐ	บุคลากรของสำนักศึกษาธิการจังหวัด	77 จังหวัด	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100  ร้อยละ 100	3,500,000	ศจ. 77 จังหวัด	3	1	1.4
								38,836,740				



แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

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. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรให้มีศักยภาพ

4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กร และการทำงานในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์กลางให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์กลางให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
1	โครงการพัฒนาทักษะครู กศน. ต้นแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	เพื่อสร้างครู กศน. ต้นแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่สอดคล้องกับลักษณะการจัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	ครู กศน.ประกอบด้วยข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานหน้าที่สอน (ครู กศน.ตำบล/ครูอาสาสมัครกศน./ครูศรช.) หรือบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม	100 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1.หลักสูตรอบรม ครู กศน.ต้นแบบด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 1 หลักสูตร 2.กรอบในการดำเนินงานเพื่อการจัดอบรมครู กศน. ต้นแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 1 ชุด	1 หลักสูตร  1 ชุด	3,152,300	สำนักงาน กศน.	3	2	2.1

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	อัยาศัยในสังกัดสำนักงาน กศน. จำนวน 100 คน			3) เกณฑ์คัดเลือกครู กศน. เพื่อเข้าอบรมครู กศน. ต้นแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 1 ชุด 4) ครู กศน. ผ่านกระบวนการอบรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ	1 ชุด					
2	โครงการฝึกอบรมภาษาจีนสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	อบรมให้ความรู้ทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาจีนระดับพื้นฐานให้แก่บุคลากรของ สป. และเป็นการส่งเสริมความร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนซึ่งเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างไทย-จีน	ข้าราชการสังกัด สป. จำนวน 15 คน	15 คน	ก.พ. - มี.ค. 64	1. ผลคะแนนฝึกอบรมเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ร้อยละความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80  ร้อยละ 80	20,000	สศ.	5	2	2.1
3	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ	พัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา	บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,400 คน	1,400 คน	พ.ย. 63 - ก.ย. 64	<b>ผลผลิต</b> เชิงปริมาณ : 1) บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ เข้ารับการพัฒนากจำนวน 1,400 คน		10,197,200	สศบศ.	3	2	2.1

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		มีแผนในการพัฒนาวิชาชีพและได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยระบบกลไกใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง				2) ผู้เข้ารับการพัฒนา มีผลสัมฤทธิ์การพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3) ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 <b>ผลลัพธ์</b> ผู้เข้ารับพัฒนานำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษา และส่งเสริมขีดความสามารถการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85						
4	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ ในศตวรรษที่ 21	การพัฒนาทักษะศักยภาพภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ	บุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4,500 คน	4,500 คน	พ.ย. 63 - ก.ย. 64	<b>ผลผลิต</b> เชิงปริมาณ : ผู้เข้ารับการพัฒนา ร้อยละ 80 ผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามที่หลักสูตรกำหนด <b>เชิงคุณภาพ</b> : 1) บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เข้ารับพัฒนามี	ร้อยละ 80	3,790,300	สคบศ.	3	2	2.1

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)						ความรู้ และมีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้น 2) บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการที่เข้ารับการพัฒนาร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพในศตวรรษที่ 21	ร้อยละ 80					
						<b>ผลลัพธ์</b> 1.ผู้เข้ารับการพัฒนาค่าผ่านเกณฑ์การพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ ร้อยละ 80 สามารถสื่อสารได้ถูกต้องมากขึ้น	ร้อยละ 80					
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ		บุคลากรของ สป.ศธ. จำนวน 360 คน	360 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบ	ร้อยละ 85	912,100	ศทก.	5	2	2.1
								18,071,900				

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ สป. ปี 2564

1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรให้มีศักยภาพ

4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กร และการทำงานในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
1	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.	1. จำนวนบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการงาน ด้านส่วนตัวด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง	บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.		ต.ค. 63 - ก.ย. 64	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตร้อยละ 80	ร้อยละ 80  ร้อยละ 80	2,607,600	สำนักงาน ก.ค.ศ.	5	3	3.2
								2,607,600				

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2564

1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรให้มีศักยภาพ

4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กร และการทำงานในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
1	โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในองค์กร การปรับกรอบแนวคิดของบุคลากรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน		บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนกลาง จำนวน 200 คน	200 คน	ต.ค. 63 - ก.ย. 64	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรม	ร้อยละ 80	57,200	สำนักงาน สช.	3	4	4.1

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
2	กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนา วินัย และการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย มีจิตสำนึก และประพฤติตนเป็นผู้มีวินัย ไม่กระทำความผิดวินัย 2. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การศึกษาและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	95 คน	เม.ย. 64	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนา วินัย และการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ร้อยละ 80	1,100,000	สน.	5	4	4.1
3	โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอยู่ในระดับสูงมาก 2.กระทรวงศึกษาธิการมีกระบวนการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการหรือคณะทำงาน และบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้เกี่ยวข้อง		ต.ค. 63 - ก.ย.64	1.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Transparency Assessment: ITA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอยู่ในระดับสูงมาก 2.กระทรวงศึกษาธิการ		28,200	ศปท.ศธ.	5	4	4.1

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)		โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล				มีกระบวนการปฏิบัติงานโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล						
4	โครงการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	1. บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ เกิดขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้เป็น "คนดีศรีศึกษาแห่ง สป" 2. บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ มีจิตสำนึกที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตน ด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการทำ ทำความดีเพื่อตนเองและ ส่วนรวมมากขึ้น	ส่วนราชการ/ หน่วยงาน และ บุคลากรในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ		ต.ค. 63 - ก.ย.64	1. ได้บุคลากรดีเด่น "คนดีศรีศึกษาแห่ง สป." และ "หน่วยงาน คุณธรรม สำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ" ตาม เป้าหมายที่วางไว้ 2. ผู้เข้าร่วมพิธีและผู้ เข้ารับรางวัล มีความ พอใจอยู่ในระดับมาก ขึ้นไป ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	73,700	ศปท.ศธ.	5	4	4.1
5	โครงการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ	หน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีกระบวนการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส และตรวจสอบได้	1 หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในส่วน ภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการ	96 แห่ง	ต.ค. 63 - ก.ย.64	หน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินงานที่มี คุณธรรมและความโปร่ง ใสมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตาม		5,652,500	ศปท.ศธ.	5	4	4.1



ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้อง		
										ย.สป.	ย. HRD สป.	กลยุทธ์ HRD สป.
(ต่อ)			ภาค 18 แห่ง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 77 แห่ง และศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้รวมทั้งสิ้น 96 แห่ง	5,750 คน		หลักธรรมาภิบาล						
6	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ	บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.		ก.ค. - ก.ย. 64	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ	ร้อยละ 80	50,000	สนย.	5	4	4.1
								6,961,600				

## ส่วนที่ 4

### แนวทางการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการขององค์กรที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

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

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการกำหนดมาตรฐานการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ (Progressive Monitoring and Satisfaction) สำหรับให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ปฏิบัติการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับการประเมินและติดตามผลมี 4 แบบฟอร์ม ได้แก่

1. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม

เป็นแบบฟอร์มสำหรับให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการฝึกอบรมในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการฝึกอบรม ฯลฯ

2. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3. แบบฟอร์มประเมินตามมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการฝึกอบรม และมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการด้วย

ภาคผนวก

**แบบฟอร์มการประเมินผลความพึงพอใจในการฝึกอบรมข้าราชการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

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

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

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<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 และประสบการณ์ตรงกับโครงการ	.....	.....	.....	.....	.....
3.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจ	.....	.....	.....	.....	.....
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.
6. โครงการ  
 สมรรถนะข้าราชการสายงานทั่วและสายวิชาการ  ภาษาต่างประเทศ  ข้าราชการบรรจุใหม่

**ตอนที่ 2** ชื่อผู้เข้าอบรม.....โครงการ.....)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จัดนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม					
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้นของผู้ผ่านการอบรม					
4. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นกว่าเดิม					
5. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากท่านเพียงใด					
6. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
7. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการอบรมแล้ว					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ กบค.สอ.สป

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

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป (ของผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรม)

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.
6. โครงการ  สมรรถนะข้าราชการสายงานทั่วไปและสายวิชาการ  ภาษาต่างประเทศ  ข้าราชการบรรจุใหม่

**ตอนที่ 2** ชื่อผู้เข้าอบรม.....โครงการ.....)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.หลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จัดนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม					
2.ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้นของผู้ผ่านการอบรม					
4. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นกว่าเดิม					
5. ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากท่านเพียงใด					
6. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการอบรมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
7. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการอบรมแล้ว					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ กบค.สอ.สป

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

การวางแผนการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้

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



มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ปัจจัยนำเข้า (Input)</p>	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>2. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ / คณะกรรมการ / คณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>3. มีการจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>4. มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร</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>-เอกสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ระบุถึงการพัฒนาบุคลากร แผนงาน/โครงการของหน่วยงาน</li> <li>-แผนงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</li> <li>-คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร</li> <li>ความสอดคล้องของนโยบายกับหลักสูตรฝึกอบรม</li> <li>-เอกสารหรือรายงานผลการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากรของสป.</li> <li>-รายงานการประชุมหรือเอกสารที่ระบุถึงการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตร</li> </ul>

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 1.4 หลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้</b>		
<p><b>ประเภทของตัวบ่งชี้</b> กระบวนการ</p>	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดเนื้อหาที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตร</li> <li>2. มีการใช้สื่อในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร</li> <li>3. มีการจัดกิจกรรมการอบรมที่ยืดหยุ่นหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้</li> </ol> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก</li> <li>2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก</li> <li>3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ</li> </ol>	<p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-หนังสือขออนุมัติโครงการ</li> <li>-กำหนดการฝึกอบรม</li> <li>-การระบุกำหนดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในโครงการการอบรม</li> </ul>
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>สูตรฝึกอบรมตัวบ่งชี้ 1.5 มีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร</b>		
<p><b>ประเภทของตัวบ่งชี้</b> ผลลัพธ์ (Output)</p>	<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>

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร ของ สป.</b>		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป. <math>\times 100</math> จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมด ในรอบปีงบประมาณ</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ul 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> </ul>	<p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร</li> <li>- จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนการพัฒนาบุคลากรของ สป.</li> <li>-หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ</li> </ul>
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร</b>		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร สป. <math>\times 100</math> จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมด ในรอบปีงบประมาณ</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <ul 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> </ul>	<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 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### 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 2.1 มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>		
<b>ประเภทของตัวบ่งชี้</b> กระบวนการ (Process)	<b>พิจารณาจาก</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</li><li>2. มีการแจ้งโครงการฝึกอบรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li><li>3. มีการรวบรวมและพิจารณารายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม</li></ol> <b>เกณฑ์การให้คะแนน</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก</li><li>2 คะแนน มีการดำเนินการในข้อ 1 และ 2</li><li>3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ</li></ol>	<b>ข้อมูลที่ต้องการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- เอกสารที่ระบุคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์การคัดเลือก</li><li>- รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการคัดเลือก เข้าร่วมโครงการ</li></ul>

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการศึกษา

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม</b>		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลผลิต	พิจารณาจาก จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา = $\frac{\text{ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน : < ร้อยละ 50 2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 80 3 คะแนน : > ร้อยละ 80	ข้อมูลที่ต้องการ 1. จำนวนบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินทั้งหมด 2. จำนวนบุคลากรที่อบรม ทั้งหมด
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 2.3 มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</b>		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก 1. มีการจัดทำสรุปผลการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเสนอ ผู้บังคับบัญชา 2. มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการที่สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายหลังจากการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม 3. มีการเผยแพร่กิจกรรม/โครงการดังกล่าว มากกว่า 1 ช่องทาง  เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ - รายงานผลการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม - แผนงานหรือกิจกรรมที่จะ ทำภายหลังเสร็จสิ้นการ อบรมที่เกี่ยวข้องกับภาระ งานที่รับผิดชอบ - เอกสารที่ระบุการเผยแพร่ ผลงานที่จัดทำขึ้นหลังการ อบรมมากกว่า 1 ช่องทาง ได้แก่ เอกสาร เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ผลลัพธ์</p>	<p>พิจารณาจาก</p> $= \frac{\text{ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม}}{\text{จำนวนรายการของการประเมินความพึงพอใจ}}$ <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>1 คะแนน : &lt; ร้อยละ 50</p> <p>2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 80</p> <p>3 คะแนน : &gt; ร้อยละ 80</p>	<p>ข้อมูลที่ต้องการ</p> <p>-ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการพัฒนางานของบุคลากรภายหลังได้รับการพัฒนาไปแล้ว</p> <p>-จำนวนโครงการทั้งหมดที่ได้รับการประเมินความพึงพอใจ</p>

### มาตรฐานที่ 3 ด้านวิทยากร

#### คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม และมีความสามารถในการถ่ายทอด

#### ตัวบ่งชี้

- 3.1 มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม
- 3.2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยากร

### มาตรฐานที่ 3 ด้านวิทยากร

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 3.1 มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม</b>		
<b>ประเภทของตัวบ่งชี้</b> กระบวนการ (Process)	<b>พิจารณาจาก</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีการกำหนดคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์</li><li>2. มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเป็นวิทยากรอบรม</li><li>3. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหาหรือในรายละเอียดของการอบรม</li></ol> <b>เกณฑ์การให้คะแนน</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก</li><li>2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก</li><li>3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ</li></ol>	<b>ข้อมูลที่ต้องการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-รายงานการประชุมหรือเอกสารที่ระบุเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ของวิทยากรตรงตามหลักสูตรที่อบรม</li><li>-รายชื่อวิทยากรที่เข้าเกณฑ์หรือตรงตามคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม</li><li>-เอกสารหรือรายงานที่ระบุการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหาหรือในรายละเอียดของการอบรมหรือการติดต่อประสานงานกับวิทยากรที่คัดเลือกแล้ว</li></ul>



มาตรฐานที่ 3 ด้านวิทยาการ

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 3.2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยาการ		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ผลลัพธ์</p>	<p>พิจารณาจาก</p> $= \frac{\text{ผลรวมของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจรายวิชา}}{\text{จำนวนรายวิชาที่เปิดอบรมทั้งหมด}}$ <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>1 คะแนน = ค่าเฉลี่ย 1.00 – 3.00</p> <p>2 คะแนน = ค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00</p> <p>3 คะแนน = ค่าเฉลี่ย 4.01 – 5.00</p>	<p>ข้อมูลที่ต้องการ</p> <p>-ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อรายวิชาที่วิทยากรบรรยาย</p> <p>-จำนวนรายวิชาที่เปิดอบรมทั้งหมด</p>

## มาตรฐานที่ 4 ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

### คำอธิบายมาตรฐาน

ความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

### ตัวบ่งชี้

4.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม

4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม

### มาตรฐานที่ 4 ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 4.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม</b>		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยนำเข้า	พิจารณาจาก ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสถานที่ และบรรยากาศ  เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน = ร้อยละ 70 1 คะแนน = ร้อยละ 80 3 คะแนน = ร้อยละ 90	ข้อมูลที่ต้องการ -แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม -ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรมที่คิดเป็นค่าร้อยละ
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม</b>		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ	พิจารณาจาก ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม  เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน = ร้อยละ 70 1 คะแนน = ร้อยละ 80 3 คะแนน = ร้อยละ 90	ข้อมูลที่ต้องการ -แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม -ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรมที่คิดเป็นค่าร้อยละ

## มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

### คำอธิบายมาตรฐาน

ขั้นตอนและกลไกในการกำกับ ติดตามในการจัดโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การประสานงานและการคัดเลือกวิทยากร การบริหารจัดการ เงื่อนไขต่างๆ ในการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดฝึกอบรม และการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวบ่งชี้

- 5.1 มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน
- 5.2 มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดฝึกอบรม
- 5.3 มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม
- 5.4 ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากร

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 5.1 มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นที่ไปตามแผนงาน		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ปัจจัยกระบวนการ</p>	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <p>ระดับ 1 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานจัดการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 มี 1 และมีการวางแผนการติดตามโครงการขณะดำเนินการ และหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำโครงการฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด โครงการฝึกอบรมตรงตามนโยบายและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรของสพ. และมีการจัดทำเครื่องมือในการติดตามโครงการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 3 มี 2 และมีการจัดทำรายงานผลการติดตามโครงการให้แก่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>1 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 1</p> <p>2 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 2</p> <p>3 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 3</p>	<p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <p>1. เอกสาร คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งคณะทำงานจัดการฝึกอบรม</p> <p>2. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่ามี การวางแผนติดตามโครงการขณะดำเนินการและหลังการฝึกอบรม</p> <p>3. เครื่องมือในการติดตามโครงการฝึกอบรม</p> <p>4. รายงานผลการติดตามโครงการ</p>

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 5.2 มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดฝึกอบรม		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ปัจจัยกระบวนการ</p>	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <p>ระดับ 1 คณะทำงานจัดโครงการฝึกอบรมมีการวางแผน นำหลักสูตรฝึกอบรมมาพิจารณาการดำเนินงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ในการจัดการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 มี 1 และมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดสถานที่ในการอบรม ระบุรายชื่อวิทยากร การติดต่อวิทยากร การกำหนดอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในโครงการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 3 มี 2 และมีเอกสารหรือรายงานที่แสดงถึงการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม รายงานผลการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>1 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 1</p> <p>2 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 2</p> <p>3 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 3</p>	<p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <p>1. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่ามีการวางแผน นำหลักสูตรฝึกอบรมมาพิจารณาการดำเนินงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ในการจัดการฝึกอบรม</p> <p>2. เอกสารที่ระบุการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดสถานที่ในการอบรม ระบุรายชื่อวิทยากร การติดต่อวิทยากร การกำหนดอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในการฝึกอบรม</p> <p>3. เอกสารหรือรายงานผลที่แสดงถึงการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม</p>

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 5.3 มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม</b>		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ปัจจัยกระบวนการ</p>	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <p>ระดับ 1 คณะทำงานจัดโครงการฝึกอบรมมีการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดกรอบการประเมินผลหรือการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการ</p> <p>ระดับ 2 มี 1 และมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรมและรวบรวมผลการประเมิน</p> <p>ระดับ 3 มี 2 และมีการสรุปโครงการฝึกอบรมและจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>1 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 1</p> <p>2 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 2</p> <p>3 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 3</p>	<p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <p>1. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่ามีกรวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดกรอบการประเมินผลหรือการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการ</p> <p>2. เครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรมและผลการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมิน</p> <p>3. รายงานประเมินผลการฝึกอบรม</p>
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
<b>ตัวบ่งชี้ 5.4 ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาคูคลากร</b>		
<p>ประเภทของตัวบ่งชี้</p> <p>ปัจจัยกระบวนการ</p>	<p><b>พิจารณาจาก</b></p> <p>จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาคูคลากรที่ดำเนินการตามแผนงานและ</p> $= \frac{\text{ในระยะเวลาที่กำหนด}}{\text{จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาคูบุคลากรทั้งหมดตามแผนพัฒนาประจำปี}} \times 100$ <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน</b></p> <p>1 คะแนน = &lt; ร้อยละ 50</p> <p>2 คะแนน = ร้อยละ 51 - 80</p> <p>3 คะแนน = &gt; ร้อยละ 81 ขึ้นไป</p>	<p><b>ข้อมูลที่ต้องการ</b></p> <p>1. จำนวนหลักสูตร / โครงการตามแผนพัฒนาคูบุคลากรประจำปี</p> <p>2. จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาคูบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนงานและในระยะเวลาที่กำหนด</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)
  - ผู้บริหาร จำนวน.....คน
  - ข้าราชการพิเศษ จำนวน.....คน
  - ข้าราชการ จำนวน.....คน
  - ปฏิบัติการ จำนวน.....คน
  - ปฏิบัติงาน จำนวน.....คน
  - อื่น ๆ (.....) จำนวน.....คน
4. ผู้เข้าร่วมโครงการเป็น ชาย.....คน เป็น หญิง.....คน





มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์คะแนนการจัดทำ			ไม่มีการดำเนินการ	หลักฐานอ้างอิงประกอบ
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน		
3. ด้าน วิทยาการ	3.1 มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตาม หลักสูตรที่อบรม					
	3.2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับ การอบรมที่มีต่อวิทยากร					
4. ด้าน ปัจจัย สนับสนุน การฝึก อบรม	4.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม					
	4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม					
5. ด้านการ บริหาร จัดการ หลักสูตร/ โครงการ ฝึกอบรม	5.1 มีระบบการติดตามโครงการให้ เป็นไปตามแผนงาน					
	5.2 มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินการจัดฝึกอบรม					
	5.3 มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้น การจัดอบรม					
	5.4 ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนา บุคลากร					

### การประเมิน

1. ให้นำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนา การฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2553 (ส่วนที่ 3) เรื่องมาตรฐานคุณภาพ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนน  
ตามที่กำหนด ประกอบการพิจารณาประเมินทุกโครงการ/หลักสูตร

2. ให้ประเมินตนเองว่าแต่ละโครงการ/หลักสูตร ดำเนินการได้อยู่ในเกณฑ์คะแนนการจัดทำ  
ระดับใด และให้ทำเครื่องหมาย/ตรงกับช่องคะแนน

2. ให้ระบุเอกสารที่สามารถใช้เป็นหลักฐานและตรวจสอบได้ว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์  
คะแนนตามระดับที่ประเมินได้ตามข้อ 2

1. ให้รวบรวมแบบประเมินของทุกโครงการ/หลักสูตร ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วตาม  
แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของหน่วยงาน จัดส่งให้สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ภายในวันที่ 20 สิงหาคมของทุกปี เพื่อสรุปผลการดำเนินงานเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบและ  
พิจารณาต่อไป



แบบรายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

รอบ 3 เดือน       รอบ 6 เดือน       รอบ 9 เดือน       รอบ 12 เดือน

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	(1) กลุ่มเป้าหมาย (จำนวนคน)		(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/ พัฒนาจริง		(3) จำนวน ชม.ของ การจัด อบรม/ พัฒนา	(4) ผลรวม  (2)×(3)	(5) งบประมาณ ที่ได้รับ ดำเนินการ	(6) งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ จริง	(7) คิดเป็นร้อยละ ของ กลุ่มเป้าหมาย (2)×(5)	ตัวชี้วัด		หน่วยงาน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	เป้าหมาย						ผลที่ได้			

ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน โทร. .... โทรสาร. .... e-mail.....

แบบรายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

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

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานช่วยการ สป. พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1  ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2  ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3  ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4  ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5  ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2563

พัฒนาศักยภาพเพื่อความมั่นคง  พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถ  พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ  สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา  พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สป.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ

ตามยุทธศาสตร์องค์กรและการดำเนินงานในองค์กรที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพชีวิต ของสมรรถนะวิชาชีพที่การทำงาน

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การติดตาม  รอบ 3 เดือน  รอบ 6 เดือน  รอบ 9 เดือน  รอบ 12 เดือน

ที่ ที่	โครงการ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	ที่ชี้วัด	ความสอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
		จำนวน กลุ่มเป้าหมาย (คน)	จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนา ชาย หญิง รวม	จำนวน ชม. ของการจัด อบรม/พัฒนา	ผลรวม (2)×(3)	งบประมาณ ที่ได้รับ	งบประมาณ ที่ใช้อย่าง จริง	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมาย				
1	โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ (การเป็นข้าราชการที่ดี) รุ่นที่ 1	80	22 74 96	100	9,600	920,000	866,994	120.00	1. ผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การ ประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 (pre-test and post-test) และผ่านการอบรม กิจกรรมลูกเสือ A.T.C. 2. ผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจ (ร้อยละ 80)	87.53	สบ. ก.ศ.ศ. กศน. สช. สทศ.	* หน่วยงานอื่น สหประชาชาติ 10,000 บาท * ได้รับจริง 500,000 บาท

## อักษรย่อหน่วยงาน

อักษรย่อหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (115 หน่วยงาน)

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

ที่	หน่วยงาน	อักษรย่อ
33.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา)	ศธภ.13
34.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 14 (อุบลราชธานี)	ศธภ.14
35.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 (เชียงใหม่)	ศธภ.15
36.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 16 (เชียงราย)	ศธภ.16
37.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 (พิษณุโลก)	ศธภ.17
38.	สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 (นครสวรรค์)	ศธภ.18
39.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่	ศจจ.กระบี่
40.	สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร	ศจจ.กรุงเทพมหานคร
41.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี	ศจจ.กาญจนบุรี
42.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	ศจจ.กาฬสินธุ์
43.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร	ศจจ.กำแพงเพชร
44.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น	ศจจ.ขอนแก่น
45.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี	ศจจ.จันทบุรี
46.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา	ศจจ.ฉะเชิงเทรา
47.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	ศจจ.ชลบุรี
48.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท	ศจจ.ชัยนาท
49.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ	ศจจ.ชัยภูมิ
50.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร	ศจจ.ชุมพร
51.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย	ศจจ.เชียงราย
52.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	ศจจ.เชียงใหม่
53.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง	ศจจ.ตรัง
54.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด	ศจจ.ตราด
55.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก	ศจจ.ตาก
56.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก	ศจจ.นครนายก
57.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	ศจจ.นครปฐม
58.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม	ศจจ.นครพนม
59.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา	ศจจ.นครราชสีมา
60.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช	ศจจ.นครศรีธรรมราช
61.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์	ศจจ.นครสวรรค์
62.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี	ศจจ.นนทบุรี
63.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส	ศจจ.นราธิวาส
64.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน	ศจจ.น่าน
65.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ	ศจจ.บึงกาฬ
66.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ศจจ.บุรีรัมย์
67.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี	ศจจ.ปทุมธานี
68.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ศจจ.ประจวบคีรีขันธ์

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

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

#### หมายเหตุ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2562 ให้จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนหกภาค 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