



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572



**กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 เพื่อใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 2715/2567 ลงวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2567 เพื่อดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งในปัจจุบันแผนดังกล่าวได้ครบกำหนดระยะครึ่งแผน จึงจำเป็นต้องดำเนินการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2569 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ผลการสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการวิเคราะห์แนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการจากผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา (Trend Analysis) โดยคณะทำงานฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นร่วมกันว่า เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการทบทวนแผนระยะ 5 ปี เป็นการล่วงหน้าและทบทวนอย่างต่อเนื่องในทุกปี จึงได้นำแนวคิดวงจรนโยบาย (Policy Cycle) มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผน และร่วมกันกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป

สิ่งสำคัญของการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติ คือ การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากส่วนราชการมีความท้าทายในการบริหารอัตรากำลังตามที่ได้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ส่วนราชการมีหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มในอนาคตที่ส่วนราชการได้กำหนดแนวทางการมอบอำนาจหรือกระจายภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้สำนักงานศึกษาธิการภาค หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทนหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ ซึ่งหากขาดการติดต่อการสื่อสารและประสานงานอย่างเข้าใจ เข้าถึง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม จะทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหยุดชะงัก และเกิดความล่าช้าในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นการนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ในการดำเนินการตามมาตรการหรือวิธีการที่องค์การได้กำหนดไว้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น อาจมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	4
บทที่ 3 บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	29
บทที่ 4 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	36
บทที่ 5 สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572)	55
บทที่ 6 การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	62
บทที่ 7 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	70
ภาคผนวก	72

สารบัญแผนภาพ

เรื่อง	หน้า
แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	32
แผนภาพที่ 2 กรอบการวิเคราะห์ของ Mckinsey 7s Model	45
แผนภาพที่ 3 กรอบการวิเคราะห์ของ PESTEL	46

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	34
ตารางที่ 2 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น สำหรับการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	37
ตารางที่ 3 ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	42
ตารางที่ 4 ผลการประเมินสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล	47

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) ได้กำหนดให้ ก.พ. ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ ก.พ.ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 โดยข้อ 4 (1) ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3) และข้อ 4 (2) โดยได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจัดทำรายงานดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งให้กับสำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์และเสนอให้ ก.พ. ทราบ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570) ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - พ.ศ. 2572 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การตามทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

2.2 เพื่อจัดทำแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนให้มีคุณภาพสูง เป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าขององค์การที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.3 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. ขอบเขตและวิธีดำเนินการ

4.1 ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ

4.2 วิธีการดำเนินการได้นำแนวคิดวงจรนโยบาย (Policy Cycle) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การกำหนดประเด็นเชิงนโยบาย โดยดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานประกอบการจัดทำ (ร่าง) สำคัญของแผน ทำให้การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เกี่ยวข้อง

4.2.2 การกำหนดนโยบาย โดยการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากข้อ 1 มาจัดทำเป็น (ร่าง) สำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีองค์ประกอบ ครอบคลุม และการพิจารณาทบทวนการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณา (ร่าง) สำคัญของแผน

4.2.3 การตัดสินใจนโยบาย โดยดำเนินการปรับปรุง (ร่าง) สำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2568 – 2572 และเสนออนุมัติ แผนฯ ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียน เผยแพร่ไปยังหน่วยงานในสังกัด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและบริหารงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.2.4 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยนำเข้าข้อมูลแผนฯ บันทึกในระบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อขับเคลื่อนแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลตามแผนฯ เพื่อรับทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในเครื่องมือการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณา ปรับปรุง ทบทวน แก้ไขปัญหาอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมายของแผนฯ หรือปรับปรุง ทบทวนแผนงาน/ โครงการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้กับสำนักงาน ก.พ. ทราบเป็นประจำทุกปี

4.2.5 การทบทวนประเมินผลนโยบาย โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน เพื่อประเมินและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาทบทวนเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572 ต่อไป และดำเนินการเผยแพร่รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลทางช่องทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ส่วนราชการสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะ ด้านกำลังคนให้มีความเข้มแข็งทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของบริบทต่างๆ ในอนาคตต่อไป

5.2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจต่อกระบวนการงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 76 วรรคสอง รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการ โดยมีขอบที่เป็นการก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณา ความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 76 วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการ คัดกรองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา

(3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และประสิทธิภาพการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) กำหนดให้ ก.พ. ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงส่งผลให้ ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 โดยข้อ 4 (1) ได้กำหนดให้ ทุกส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3) และข้อ 4 (2) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจัดทำรายงานดังกล่าวเป็นประจำทุกปีเพื่อส่งให้กับสำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์และเสนอให้ ก.พ. ทราบและพิจารณาด้วย ตามข้อ 5

2. การศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1) ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

2.1.1) แผนระดับ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 (มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 2 ยุทธศาสตร์) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย

- 1.1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 1.2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 1.3) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับ

โดยประชาคมระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

2.1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคม ร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น “วิถี” การดำเนินชีวิต

2.2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึง การพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

2.3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐาน ระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศ ทางวิชาการระดับนานาชาติ

2.4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ ด้านทักษะและมิติ ดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนา และรักษา กลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและ ระบบสนับสนุน ประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถ พิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

2.5) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีมีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาท ในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน งานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม ประสานการศาสนา วัฒนธรรมและ การกีฬาเพื่อการศึกษา เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ จึงกำหนดพันธกิจส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสุขและทักษะสำหรับโลกยุคใหม่ และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนา สมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย

1. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
2. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 2.1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและ ให้บริการ อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- 2.2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐ มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณ ที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนด ประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบายและการติดตามประเมินผล ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

2.3) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้ง มีการถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญ และการกระจายอำนาจในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่น เข้มแข็ง

2.4) ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต

2.5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถ สนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลง

บริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการ เป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วน ร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร ภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วน ตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติ มิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กร ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบ การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วน อื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลง นโยบาย ของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณ และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง จึงกำหนดพันธกิจบริหารจัดการศึกษา แบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ ประเด็นยุทธศาสตร์ “พัฒนาระบบ บริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพ”

2.1.2) แผนระดับ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 (มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ 7 ประเด็น) ดังนี้

ประเด็น 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการ เสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
คนไทยเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ มีความพร้อม ในทุกมิติตามมาตรฐาน และสมดุล ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตน ปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมดีขึ้น	ประชากรอายุ 13 ปีขึ้นไป มีกิจกรรม การปฏิบัติตน ที่สะท้อน การมี คุณธรรม จริยธรรม	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 97.00	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 98.00	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 99.00

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ประสาน การศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา ร่วมกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุ พันธกิจส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้และ ทักษะสำหรับโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการมีหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและการเป็นพลเมืองที่ดี คือ สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายในระดับประเด็นของแผนแม่บท (Y2) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม “คนไทย มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรักและภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับ ของนานาชาติมากขึ้น”

ประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดชีวิต

แผนย่อย 3.2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
เด็กเกิดอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการ สมวัย สามารถเข้าถึง บริการที่มี คุณภาพ มากขึ้น	ดัชนีพัฒนาการ เด็กสมวัย	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีที่สมวัยทุกด้าน และขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการด้านการ จัดการศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ แผนปฏิบัติการด้านการ จัด การศึกษาปฐมวัยของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยนำไป เป็นกรอบในการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีการขับเคลื่อน การพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับพื้นที่ โดยส่งเสริม ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค มีกรอบ ทิศทางและเป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการ ศึกษาปฐมวัยในระดับพื้นที่ ที่มีความชัดเจนเป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมายและส่งผลให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด ร่วมกับทุกหน่วยงานจัดการศึกษาปฐมวัยแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้เด็กปฐมวัย (อายุ 3 - 6 ปี) ทุกคน มีพัฒนาการรอบด้าน สมวัย ทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และ สติปัญญา ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย (Y1) 110201 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย “เด็กเกิดอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มี คุณภาพ มากขึ้น”

ประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้
แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น	ดัชนีการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยการบูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัยของผู้เรียนและความเป็นพลเมืองตื่นรู้ ควบคู่กับ การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ให้ครอบคลุม หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ยุกระดับคุณภาพ และสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลงผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การพัฒนาระบบ ดูแลสุขภาพของผู้เรียนและ ความปลอดภัยในสถานศึกษา การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตาม พ.ร.บ.พื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 การพัฒนาระบบตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาทักษะครูผู้สอนยุคใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ ผ่านระบบ ออนไลน์ NIDTEP Learning Mall การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผล และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่บูรณาการทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ การติดตาม ประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผล ต่อการบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย (Y1) 120101 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 “คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น”

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.2 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตาม พหุปัญญาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น	สัดส่วนเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญารายบุคคลต่อเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งหมด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ด้วยการส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพตามพหุปัญญาผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย รองรับ โลกยุคใหม่ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข” ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับ ให้มีทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และมีหลักสูตรที่ตอบสนองความสนใจและ ความต้องการของผู้เรียนจัดระบบวัดแวและความถนัดของผู้เรียนรายบุคคล โดยสามารถปรับเปลี่ยน แผนการเรียนในระหว่างเรียนได้ ผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบูรณาการและเชื่อมโยง ข้อมูลการส่งต่อผู้เรียนตามพหุปัญญา ความถนัด ความสามารถของกระทรวงศึกษาธิการ โครงการ พัฒนาระบบแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิต เพื่อส่งเสริมคัดกรอง วินิจฉัยผู้เรียน เป็นรายบุคคลตามแนวทางพหุปัญญาและส่งเสริมการพัฒนาด้านการออกแบบกระบวนการจัดการ เรียนรู้ตามพหุปัญญาของผู้เรียนโรงเรียนเอกชน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ระดับแผนย่อย (Y1) 120201 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย “ประเทศไทย มีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพตามพหุปัญญาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น”

ประเด็น 17 ความเสมอภาคและหลักประกันสังคม

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.1 การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	สัดส่วนของประชากรกลุ่มเปราะบางที่ได้รับการยกระดับตาม 3 ขั้นของการพัฒนาต่อกลุ่มเปราะบางในระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า ทั้งหมด (ร้อยละ (อยู่รอด พอเพียง: ยั่งยืน:))	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 : 30 : 20	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30 : 40 : 30	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 : 50 : 40

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่า โดยส่งเสริมให้มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคง ของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ระดับแผนย่อย (Y1) 170101 คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็น 20 การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.1 แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใช้บริการ	ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วย การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	ไม่เกินอันดับ 50	ไม่เกินอันดับ 40	ไม่เกินอันดับ 30
	สัดส่วนหน่วยงานระดับกรมที่มีระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป ต่อหน่วยงานภาครัฐระดับกรมทั้งหมด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่เกินอันดับ 100

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งหวังให้เป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส จึงได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย เช่น การสนับสนุนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการ การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา การขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพระบบสำนักงานดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น รวมทั้งการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร แวดวงการศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.4 แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากล และมีความคล่องตัว	สัดส่วนของหน่วยงานที่มีเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ที่อยู่ในระดับก้าวหน้าขึ้นไปต่อหน่วยงานภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	ไม่เกินอันดับ 100

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดเป้าหมายในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ บูรณาการความร่วมมือ หน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงกันในทุกพื้นที่ ทุกระดับ รวมทั้งปรับปรุง โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ การขับเคลื่อนข้อเสนอ การบริหารงาน ในเชิงพื้นที่แบบบูรณาการด้านการศึกษาในภูมิภาค การบริหารจัดการภารกิจด้านข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา การพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง การประกวดสื่อสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาระบบราชการ ของกระทรวงศึกษาธิการ และการส่งเสริมสนับสนุนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายระดับแผนย่อย (Y1) 200401 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ “ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว”

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.5 แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
บุคลากรภาครัฐยึด ค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ สูง มุ่งมั่น และเป็น มืออาชีพ	ดัชนีความผูกพัน ของบุคลากรภาครัฐ	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 15
	ดัชนีคุณธรรมและ จริยธรรมของ บุคลากรภาครัฐ	ไม่น้อยกว่า 93 คะแนน	ไม่น้อยกว่า 95 คะแนน	ไม่น้อยกว่า 98 คะแนน

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พัฒนาระบบการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการพลเรือนและบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ในหลากหลายหลักสูตร เช่น การเสริมสร้างและพัฒนา วินัยข้าราชการ การส่งเสริมความรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสืบสานงานจิตอาสา การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านต่าง ๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย (Y1) 200501 การสร้าง และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ “บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ”

ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทฯ (3.1) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	สัดส่วนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ต่อหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด โดยมีคะแนนการประเมินฯ ดังนี้ (1) ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน (2) ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน	หน่วยงานทั้งหมด มีคะแนนการประเมิน ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน	หน่วยงานร้อยละ 90 มีคะแนนการประเมิน ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน	หน่วยงานทั้งหมด มีคะแนนการประเมิน ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน
คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	ข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต)	ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70	ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
	ข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต	ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70	ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการขับเคลื่อนมาตรการและพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ การขับเคลื่อนหลักสูตรต้านทุจริต ศึกษาและเสริมสร้างการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ การขับเคลื่อน การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงศึกษาธิการ การบริหารการขับเคลื่อนการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ระดับแผนย่อย (Y1) 210101 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ “ประชาชนมีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต”

ประเด็น 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ (3.2) แผนย่อยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านสังคม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ความเสมอภาคทาง สังคม ได้รับการ ยกกระดบัเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านสังคม	งบประมาณสนับสนุน งานวิจัยเชิงสังคม (ล้านบาทต่อปี)	ไม่น้อยกว่า 4,500 ล้านบาท	ไม่น้อยกว่า 5,300 ล้านบาท	ไม่น้อยกว่า 6,000 ล้านบาท

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป็นแผนงานการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะครูและ บุคลากรทางการศึกษา ภายใต้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สู่เป้าหมายการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ ของทักษะโค้ดดิ้ง (Coding) ระดับชั้น ประถมศึกษาตอนต้น สำหรับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ร้อยเอ็ด โรงเรียนต้นแบบทวิภาคีเพื่อผู้เรียนที่มี ความสามารถพิเศษ การพัฒนารูปแบบการเรียน การสอนภาษาอังกฤษด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดสำหรับการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยใช้การเรียนรู้ เชิงรุกในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จังหวัด นราธิวาส หลักสูตรพัฒนาครูในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก บูรณาการการศึกษาขั้นเรียนและสื่อดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย (Y1) 230201 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสังคม “คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม”

2.1.4) แผนระดับ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570

ภารกิจสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีส่วนเกี่ยวข้องกับหมวดหมู่การพัฒนา ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายหลัก ประกอบด้วย 5 หมวดหมู่ ดังนี้

หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย : 1) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น 2) การพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจ ฐานราก กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน โดยสร้างเสริมองค์ความรู้ให้กับชุมชน จากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมกลไก ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน ประชาชนและประชา สังคมเพื่อการพัฒนาพื้นที่และเมือง กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่และเมืองด้วยความร่วมมือ ของภาคส่วนต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -2572

หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจน ข้ามรุ่น กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ เป้าหมาย : 1) ครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม 2) คนไทย ทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพประชาชนและชุมชน ในการรับมือ ภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลยุทธ์ย่อย 2.1 ส่งเสริมให้ประชาชน ทุกภาคส่วนมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความเสี่ยงและปรับตัวรับมือผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ เป้าหมาย : สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนา แห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยการศึกษา ระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะ ที่จำเป็นเพื่อการประกอบ อาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต กลยุทธ์ย่อยที่ 1.5 พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่า ของสังคม กลยุทธ์ที่ 3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ย่อย ที่ 3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ เป้าหมาย : 1) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐาน ที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง พลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข 2) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึง การเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน กลยุทธ์ ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวกและประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ยกเลิก การกีดกันให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ทบทวนกระบวนการทำงาน ของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจ การบริหารจัดการภาครัฐ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ กลยุทธ์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐ เป็นดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนานุเคราะห์ให้มีทักษะ ที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนา ประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมาย ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ เป้าหมาย : 1) การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้ 2) ภาครัฐมีขีดสมรรถนะ คล่องตัว

2.1.5) แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

2.1.5.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - พ.ศ. 2579 เฉพาะที่เกี่ยวข้อง

(หน่วยงานเจ้าของแผน : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

2.1.5.2 แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกระทรวงศึกษาธิการ

(หน่วยงานเจ้าของแผน : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

2.1.5.3 แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ อย่างเป็นเอกภาพ เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสุข และทักษะสำหรับโลกยุคใหม่
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสม ตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน
3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่
5. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ
2. พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
5. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. ดัชนีการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ - สัดส่วนครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ได้รับการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR (สคคศ.) - สัดส่วนของครูที่ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ครูยุคใหม่ (สช.,สคคศ.) - สัดส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สคคศ.) - สัดส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ก.ค.ศ.,สช.,สอ.,สสช.,สกก.,กสภ.,ศค.จชต.)	ร้อยละ 58	ก.ค.ศ.,สช.,สคคศ., สอ., สสช.,สกก., กสภ., ศค.จชต.
10. ร้อยละของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)	ร้อยละ 80	ก.ค.ศ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
14. ร้อยละของหน่วยงานที่พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัล	ร้อยละ 80	ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.
17. ร้อยละของบุคลากรภาครัฐที่มีการเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 50	สอ.

2) นโยบายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

2.1) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

การประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly - UNGA) เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ผู้นำประเทศสมาชิกสหประชาชาติ รวมทั้งประเทศไทย จำนวน 193 ประเทศ ได้ลงนามรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางการพัฒนาของโลก ตั้งแต่ปี ค.ศ.2015 (พ.ศ.2558) จนถึงปี ค.ศ.2030 (พ.ศ.2573) เป็นระยะเวลา 15 ปี ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย (Goals) 169 เป้าหมายย่อย (Targets) ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในเป้าหมายหลัก (Goal) ที่ 4 “สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มี 10 เป้าหมายย่อย ซึ่งการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตอบสนอง 8 เป้าหมายย่อย ดังนี้

เป้าหมายย่อยที่ 4.1 : สร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และไม่มีค่าใช้จ่าย นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิผล ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.2 : สร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนเข้าถึงการพัฒนาการดูแล และการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ เพื่อให้เด็กเหล่านั้นมีความพร้อมสำหรับการศึกษาระดับประถมศึกษา ภายในปี 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.4 เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะทางด้านเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่มีคุณค่า และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.5 ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศด้านการศึกษาและสร้างหลักประกันว่ากลุ่มที่เปราะบางซึ่งรวมถึงผู้พิการ ชนพื้นเมือง และเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.6 สร้างหลักประกันว่าเยาวชนทุกคนและผู้ใหญ่ในสัดส่วนสูง ทั้งชายและหญิง สามารถอ่านออกเขียนได้และคำนวณได้ ภายในปี 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.7 สร้างหลักประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการศึกษาสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุข และไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมืองของโลก และความนิยมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของวัฒนธรรมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4. a สร้างและยกระดับอุปกรณ์และเครื่องมือทางการศึกษาที่อ่อนไหวต่อเด็กผู้พิการ และเพศภาวะ และให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ปราศจากความรุนแรง ครอบคลุมและมีประสิทธิผลสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ 4. c เพิ่มจำนวนครูที่มีคุณวุฒิ รวมถึงการดำเนินการผ่านทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการฝึกอบรมครูในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุดและรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ภายในปี 2573

2.2) นโยบายรัฐบาล

นายกรัฐมนตรี (นางสาวแพทองธาร ชินวัตร) ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ภายใต้แนวทางเปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็น “ความหวัง โอกาส และความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม” ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที นโยบายระยะกลาง และระยะยาว นโยบายการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย นโยบายการสร้างความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นโยบายแปลงความท้าทายด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศมหาอำนาจไปสู่ยุทธศาสตร์เสริมสร้างโอกาส และนโยบายพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศมหาอำนาจไปสู่ยุทธศาสตร์เสริมสร้างโอกาส และนโยบายพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มี 19 นโยบาย ดังนี้

1. ส่งเสริมการเกิดและเติบโตอย่างมีคุณภาพของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม
2. เด็กไทยเข้าถึงศูนย์ดูแลเด็กปฐมวัยที่มีมาตรฐาน
3. ส่งเสริมการปลดล็อกศักยภาพทั้งด้านศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา
4. พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่น
5. ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนสองภาษาโดยใช้ AI
6. เน้นการสอนทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงเพื่อสร้างรายได้ (Learn to Earn)
7. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ

8. ค้นหาและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา
9. ส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา
10. แก้ปัญหายาเสพติด
11. แก้ปัญหาอาชญากรรม อาชญากรรมออนไลน์/มิถิชาชีพ
12. จัดสวัสดิการสังคม สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจแก่กลุ่มเปราะบาง
13. ส่งเสริม Soft Power
14. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสร้างให้มีส่วนร่วมกับการรับมือภัยธรรมชาติ
15. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ
16. การปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
17. ยกระดับการบริหารภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน
18. พิชัยรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2.3) นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569

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

1. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

1.3 พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ และเห็นผลเป็นรูปธรรม

1.4 จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.5 ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1.6 จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและช่วยรักษาความปลอดภัย

1.7 ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

1.8 แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

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

2.2 ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2.3 จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

2.4 พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

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

2.6 พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

2.7 จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

2.8 ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

2.9 สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม และมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

2.10 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

2.11 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

ข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ

- 1) ให้นำนโยบายด้านการศึกษาคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)
- 2) ให้ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด เช่น การสอบ การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย (ห้ามซื้อ-ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ
- 3) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 4) ให้ร่วมกันปลูกฝังการรักษาสิ่งแวดล้อมและมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด
- 5) ส่งเสริมการอ่านและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ
- 6) การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้ดำเนินการอย่างเรียบง่าย โดยเฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องผูกผ้า ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝากใด ๆ ทั้งสิ้น

2.4) สาระสำคัญของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นข้อมูลสำคัญที่ต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก ประกอบด้วย (1) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (2) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่รองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ลำดับ	รายละเอียด	ตัวชี้วัดของส่วนราชการ
1.	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน	1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการและการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ
2.	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 ส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน 1 ปี 2.2 อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราข้าราชการตั้งใหม่ลดลง
3.	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3.2 ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ 3.3 ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล

ลำดับ	รายละเอียด	ตัวชี้วัดของส่วนราชการ
3.	ยุทธศาสตร์ที่ 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.4 จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ e-Service 3.5 ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

2. มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาว โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 อัตรข้าราชการเกษียณ กำหนดให้ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 ส่วนราชการขนาดกลาง ซึ่งมีอัตรข้าราชการ ตั้งแต่ 1,001 – 5,000 อัตรา โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ ให้คืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด ทันที

ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป ให้จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมทันที ร้อยละ 70 ดำเนินการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ร้อยละ 10 และเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนให้กับส่วนราชการเดิม หรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามความจำเป็นของภารกิจ ร้อยละ 20

2.2 อัตรากว่างประจำ กำหนดให้ยุบเลิกอัตรากว่างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นของทุกส่วนราชการ

2.3 อัตรพนักงานราชการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามขนาดของส่วนราชการและเกณฑ์ที่กำหนด

2.4 กรณีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณีเป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน หรือภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวง หรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดยให้ดำเนินการตามแนวทางที่ คปร. กำหนด

2.5 การบริหารอัตรข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ประกอบด้วย

2.5.1 ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ (ตำแหน่งข้าราชการว่างไม่เกินร้อยละ 5) ของกรอบอัตรข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันนานเกิน 1 ปี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะติดตามทุกสิ้นปีงบประมาณ และรายงาน คปร. เพื่อทราบและพิจารณานำตำแหน่งว่างของส่วนราชการที่เกินกว่าร้อยละ 5 มาจัดสรรให้ส่วนราชการอื่นที่มีความจำเป็นต่อไป

2.5.2 การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง กำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลเฉพาะกรณีการปรับเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้ คปร. ทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ โดยไม่ถือเป็นอัตรข้าราชการตั้งใหม่

2.5.3 กำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน ของปีงบประมาณตามแบบฟอร์มที่ คปร. กำหนด โดยนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงทราบ และจัดส่งข้อมูลให้กับ คปร. ต่อไป

2.5) แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567 โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการตอบและอนุมัติข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 เมษายน 2568
2. ตัวชี้วัดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ มีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	ข้อมูล	องค์ประกอบ
○ 14	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วย (1) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
○ 15	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วย (1) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ผลการดำเนินการของแต่ละรายการหรือ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละรายการหรือ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

อนึ่ง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งกรณีที่หน่วยงานมีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่ใช่งบประมาณ ต้องระบุให้เห็นว่า ไม่ใช่งบประมาณ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้

2.6) เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมิน การดำเนินการของส่วนราชการในประเด็นต่าง ๆ ตามหมวดของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทำให้ เห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการของส่วนราชการ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วน ราชการต่อไป ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่

หมวด 1 การนำองค์กร (วางวิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทางการทำงาน)

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (วางยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยง การถ่ายทอด เป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กรไปสู่หน่วยงาน/บุคคล การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ)

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย (การรับฟังความเห็นหรือ มีส่วนร่วมจากประชาชน การปรับระบบให้บริการประชาชน การสำรวจความพึงพอใจ)

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (การจัดการสารสนเทศ การจัดการความรู้)

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล : HRM และ HRD การปรับกระบวนการทัศน์ ค่านิยม ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม กระบวนการสร้างคุณค่า)

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (การลดขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ)

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ (ผลการปฏิบัติงานตามมิติการประเมิน 4 ด้าน)

สำหรับการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ต้องดำเนินการ ตามหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหาร จัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทัน เทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ และลักษณะงานใหม่มีความคิดริเริ่ม ที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร			
เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนา บุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (นุรณาการให้เกิดผล)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากร ตอบสนองยุทธศาสตร์และ สร้างแรงจูงใจ (Effective HRM)	การบริหารกำลังคนตอบสนองความต้องการ ในภาระงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ สูงสุดของระบบงานของส่วนราชการ (Effective HRM plan serves organizational needs and operations)	การจัดการด้านบุคลากร รองรับการเติบโต การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ ลักษณะงาน รูปแบบใหม่ และที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (HRM serve growth, changing needs, work skill, new norm, and disruptive digital technology)	นโยบายการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนให้ เกิดความคล่องตัว มีเหตุผล รอบคอบ และจูงใจเพื่อดึงดูดใจบุคลากรคุณภาพให้ คงอยู่กับองค์กร HR policy encourage agility, inclusion, and motivation for high performer WF)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สุจริต ผลงานที่มีสมรรถนะสูง (Build work culture towards high performance and innovation)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาส ให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ ความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ (Work culture of professionalism, open to initiation, cooperation, pride in work, entrepreneurial and accountable)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ช่างคิด ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ และ เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิด นวัตกรรม (Determine key engagement factors, limitation, apply new tools and smart technology for innovation)	การทำงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ร่วมมือ กับเครือข่ายภายนอก ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งระบบงาน ความร่วมมือ และข้อมูล เพื่อ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Collaboration for high performance including networking, work system and data transfer for effective problem solving)
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ ของบุคลากร (Learning & development)	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการ ทำงานรวมถึงทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล (WF development to foster ethics, skill, knowledge, and digital competency)	การเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สิ่งสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลัก องค์กร และความรู้ก้าวหน้าส่วนบุคคล (Improve core (soft) skill, knowledge, expertise important to organizational core competency and personal development)	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต สอดคล้อง กับความต้องการ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่ม ที่นำไปสู่นวัตกรรม (Align future Leadership development with skill related to challenges, changes, complex problem and innovation)

3. การศึกษาแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1) มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของส่วนราชการ ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3. ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

4. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา

2. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการได้จริง

3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

2. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

4. ส่วนราชการมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
2. ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
2. ส่วนราชการมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

3. ส่วนราชการมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังใจคน มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

2) การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบ จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลตามวงจรนโยบาย การศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจจะนำข้อมูลปัญหา อุปสรรคต่างๆ

ที่ได้จากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เคยดำเนินการอยู่แล้ว มาประกอบการวิเคราะห์การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ส่วนราชการยังสามารถนำแนวคิดกรอบการประเมินองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปีที่ผ่านมา (2) ผลการประเมินตนเองของส่วนราชการในมิติต่างๆ (3) รายงานผลสำรวจ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อส่วนราชการ ของข้าราชการ และ (4) แนวคิดกรอบการกำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อเสนอเกี่ยวกับดัชนี และตัวชี้วัดมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการร่วมด้วยก็ได้

3) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งต้องใช้ ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถผลักดัน สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

4) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือการสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

บทที่ 3

บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 31 ได้ระบุว่า กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่น ที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 ข้อ 2 ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ 2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง และแปลงนโยบายเป็นแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ
- 3) จัดสรรและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรของกระทรวงให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมถึงรับเรื่องราวร้องทุกข์
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรอื่นของกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 8) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- 9) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

10) พัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบเครือข่าย และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวง

11) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.1 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567

ข้อ 3 ระบุว่า ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักอำนวยการ
- (2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- (4) สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- (5) สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
- (6) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- (8) สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล
- (9) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- (10) สำนักนิติการ

ข้อ 4 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ปลัดกระทรวงมอบหมาย”

ข้อ 5 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รวมทั้งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้ในการให้บริการ รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและกระทรวง

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

ข้อ 6 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะต่อปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด ประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดและปิดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการดังกล่าว ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติและนโยบายรัฐบาล เสนอต่อปลัดกระทรวง

2) เร่งรัดและกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด

3) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานงาน เร่งรัด และติดตามจนได้ข้อยุติ

4) ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ และจัดทำรายงานการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) ประสานความร่วมมือกับรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรี เกี่ยวกับข้อมูลการจัดทำและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานดังกล่าวเพื่อเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อปลัดกระทรวงในการจัดทำรายงานต่อรัฐมนตรีในฐานะผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนดังกล่าวต่อไป

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

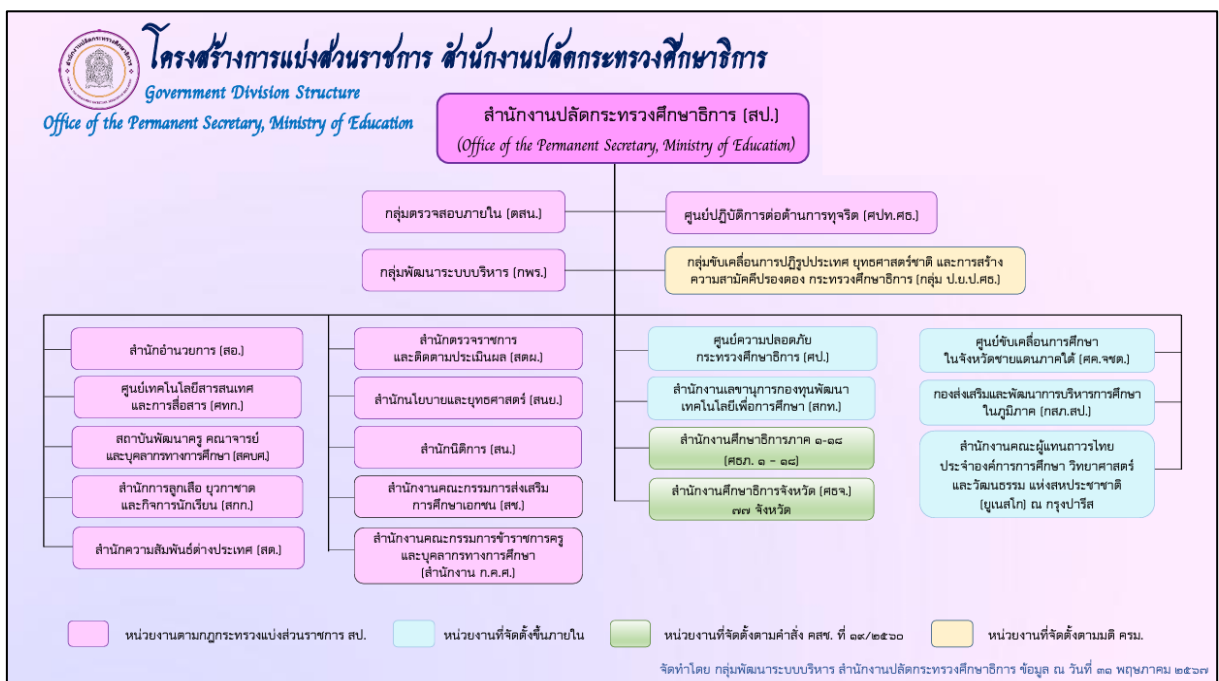
3.2 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ 5 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น

ข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด

3.5 กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 หน่วยงาน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน และให้บริการด้านการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ณ กรุงปารีส เป็นหน่วยงานในต่างประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2545 และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร 0205/11865 ลงวันที่ 16 กันยายน 2545
2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งสำนักงานเลขานุการกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 8 ธันวาคม 2563
3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ (กลุ่ม ป.ย.ป. ศธ.) ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2561
4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2564
5. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษาในภูมิภาค ณ วันที่ 26 มกราคม 2565
6. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ณ วันที่ 26 มกราคม 2565



4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ อย่างเป็นเอกภาพ เรียนดี มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสุข และทักษะสำหรับโลกยุคใหม่
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสม ตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน
3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่
5. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ
2. พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
5. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

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

กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 114 หน่วยงาน โดยมีข้อมูลกรอบอัตรากำลัง รายละเอียดตามตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พรก.	พนักงาน เงินทุน หมุนเวียน	รวม
		พลเรือน	ครู	บุคลากร ทางการศึกษา					
1.	ส่วนกลาง	44	0	0	0	0	15	0	59
2.	สอ.	144	0	0	16	0	24	0	184
3.	ศทก.	45	0	0	0	0	2	0	47
4.	สคบศ.	51	33	0	1	0	3	0	88
5.	สกก.	52	0	1	19	0	5	0	77
6.	สต.	41	0	0	0	1	5	0	47
7.	สำนักงาน ก.ค.ศ.	278	0	0	13	15	18	0	324
8.	สช.	238	0	202	3	0	714	0	1,157
9.	สตผ.	32	0	0	0	0	1	0	33
10.	สนย.	75	0	0	0	0	4	0	79
11.	สน.	44	0	0	0	0	4	0	48
12.	ตสน.	13	0	0	0	0	2	0	15
13.	กพร.	15	0	0	0	0	1	0	16
14.	ศปท.	6	0	0	0	0	3	0	9
15.	ศธภ. 18 แห่ง	522	0	0	18	0	19	0	559
16.	ศธจ. 77 แห่ง	0	0	5,189	0	0	23	0	5,212

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พรก.	พนักงาน เงินทุน หมุนเวียน	รวม
		พลเรือน	ครู	บุคลากร ทางการศึกษา					
17.	สำนักงาน คณะผู้แทน ถาวรไทยฯ ณ กรุงปารีส	1	0	0	0	2	0	0	3
18.	สภท.	0	0	0	0	0	0	8	8
19.	กลุ่ม ป.ย.ป. ศธ.	0	0	0	0	0	0	0	0
20.	ศป.	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	กสภ.	15	0	0	0	0	4	0	19
22.	ศค.จชต.	0	0	94	0	0	0	0	94
รวมทั้งหมด		1,616	33	5,486	70	18	847	8	8,078

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2568

บทที่ 4

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. การสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากข้อมูลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2566 -2570 ได้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ส่วนราชการได้ขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและคณะทำงานฯ เป็นผู้ดำเนินการตอบแบบสอบถามดังกล่าวผ่านทาง Google Form โดยมีรายละเอียดดังนี้

นิยามของการแปลความหมายของแบบสอบถาม

การแปลความหมายของแบบสอบถามฉบับดังกล่าวได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น หรือ (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ของสุวิมล ว่องวานิช (2558) โดยนำเสนอผลในรูปแบบ ตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

PNI_{modified} หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพปัจจุบัน

D หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ ระดับดัชนีความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI_{modified} เป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่า PNI_{modified} มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าข้อที่มีค่า PNI_{modified} น้อย ซึ่งกำหนดให้ ค่า PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป เป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนาภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนเป็นลำดับแรก และหากด้านใดที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่มีค่า PNI_{modified} มากที่สุด ส่วนราชการควรนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาก่อนเป็นลำดับแรก

ผลสำรวจของแบบสอบถาม

จากการประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็นทั้งหมด 5 มิติ พบว่า หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องนำไปใช้ ในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน ตามดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นซึ่งมีความสำคัญที่สูงที่สุดในแต่ละด้าน ตามมิติ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยเรียงลำดับ จากด้านที่มีความสำคัญมากไปยังด้านที่มีความสำคัญน้อย ตามลำดับดังนี้

1. ด้านที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการภายใน ตามความต้องการและความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย โดยมีค่า PNI อยู่ที่ 0.47

2. ด้านที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาความสามารถ ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการและการนำเสนอผลงาน โดยมีค่า PNI อยู่ที่ 0.43

3. ด้านที่ 3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลโดยมีค่า PNI อยู่ที่ 0.41

4. ด้านที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ คือ การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า PNI อยู่ที่ 0.40

5. ด้านที่ 4 ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการคาดการณ์และวางแผนอนาคตเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานบน พื้นฐานของข้อมูลที่ต้อง ตามหลักกฎหมายและวิชาการ โดยมีค่า PNI อยู่ที่ 0.30
รายละเอียดเพิ่มเติมตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นคำถาม	สภาพ ที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน		PNI	ลำดับที่ ในแต่ละ ด้าน
	M	S.D.	M	S.D.		
ด้านที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
1.1 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	3.93	1.13	2.81	1.04	0.40	1
1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลที่เชื่อมโยงกันระหว่างข้าราชการ พลเรือนสามัญ และ ข้าราชการครูฯ	3.84	1.11	2.78	1.05	0.39	2
1.3 การส่งเสริมการจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงานให้สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.89	1.11	2.91	1.06	0.38	3
1.4 การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การบริหารงานทบทวนภารกิจงาน ระบบงาน การบริหารอัตรากำลัง และวิธีการปฏิบัติงาน	3.83	1.11	2.89	1.00	0.33	4
1.5 การนำรูปแบบการจ้างงาน ที่หลากหลาย (พนักงานราชการ/ พนักงานจ้างเหมาบริการ) มาใช้ในการบริหารอัตรากำลัง	3.77	1.14	2.88	1.10	0.31	5
1.6 การส่งเสริมการมอบหมายให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง	3.97	1.18	3.19	1.17	0.25	6

ประเด็นคำถาม	สภาพ ที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน		PNI	ลำดับที่ ในแต่ละ ด้าน
	M	S.D.	M	S.D.		
ด้านที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล						
2.1 การพัฒนาความสามารถด้านการเขียน ผลงานทางวิชาการและการนำเสนอผลงาน	3.80	1.16	2.65	1.00	0.43	1
2.2 การวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับ การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสามารถทดแทนตำแหน่ง ที่ขาดแคลนและจำเป็น	3.96	1.18	2.80	1.04	0.41	2
2.3 การพัฒนาข้อเสนอแนะทางวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	3.81	1.14	2.75	0.98	0.39	3
2.4 การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล	3.92	1.18	2.84	1.00	0.38	4
2.5 การยกระดับการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารการสรรหาบุคลากรเพื่อให้เกิดการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	3.88	1.15	2.97	1.05	0.31	5
ด้านที่ 3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
3.1 การพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และสะท้อน ให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	3.83	1.14	2.72	0.98	0.41	1
3.2 การสร้างสรรค์กระบวนการทัศน์ และปรับเปลี่ยนค่านิยมบุคลากร ที่มุ่งเน้นการเติบโต (Growth Mindset)	3.76	1.15	2.70	1.00	0.39	2
3.3 การพัฒนาความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ การประเมินทางเลือกนโยบาย และการตัดสินใจทางนโยบาย	3.77	1.14	2.75	0.97	0.37	3
3.4 การจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันเพื่อนำข้อมูลไปใช้ใน การวิเคราะห์กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	1.14	3.04	1.14	0.32	4

ประเด็นคำถาม	สภาพ ที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน		PNI	ลำดับที่ ในแต่ละ ด้าน
	M	S.D.	M	S.D.		
ด้านที่ 4 ด้านความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
4.1 การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการคาดการณ์และวางแผนอนาคตเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องตามหลักกฎหมายและวิชาการ	3.82	1.15	2.93	1.03	0.30	1
4.2 การนำแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.82	1.15	3.06	1.09	0.25	2
ด้านที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
5.1 การจัดสวัสดิการภายในตามความต้องการและความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย	3.93	1.20	2.68	1.04	0.47	1
5.2 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.95	1.16	2.80	1.08	0.41	2
5.3 การจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัล	3.84	1.15	2.73	1.06	0.41	2
5.4 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	3.90	1.20	2.79	1.14	0.40	4
5.5 การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยงาน	3.89	1.15	2.77	1.08	0.40	4
5.6 การพัฒนาทักษะโค้ชและระบบพี่เลี้ยงให้กับหัวหน้างาน	3.86	1.19	2.75	1.04	0.40	4
5.7 การนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุข (Happy Workplace) และค่านิยม TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.95	1.19	2.84	1.08	0.39	7

ประเด็นคำถาม	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน		PNI	ลำดับที่ ในแต่ละ ด้าน
	M	S.D.	M	S.D.		
5.8 การจัดกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.93	1.14	2.83	1.02	0.39	7
5.9 การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ด้วยระบบดิจิทัลและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้โดยตรง	3.93	1.18	2.87	1.07	0.37	9

หมายเหตุ M คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบแบบสำรวจได้จาก QR code หรือ Link Google Form ซึ่งส่วนราชการได้ประชาสัมพันธ์แบบสำรวจ ผ่านจดหมายเวียนและสื่อสังคมออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2567 – 15 ตุลาคม 2567 และมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรทั้งหมดในสังกัด จำนวน 4,122 คน ดำเนินการตอบแบบสำรวจ ซึ่งปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 828 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.08

นิยามของการแปลความหมายของแบบสอบถาม

แบบสำรวจมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำผลสำรวจจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยนำเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของ Best (1981) และสำนักงาน ก.พ. (2567) มาใช้ในการแปลความหมาย รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการได้ดีมาก และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ส่วนราชการอื่นได้

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก และเห็นด้วยว่าหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการได้ดี และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเห็นด้วยว่าหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการได้ตามมาตรฐานที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย ดังนั้นหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานจึงต้องปรับปรุงการดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนด

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องปรับปรุงการดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานที่ ก.พ. และ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างเร่งด่วน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) จำนวน 1 ข้อ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลสำรวจของแบบสอบถาม

1. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในภาพรวม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 หรือคิดเป็นร้อยละ 72.20 ซึ่งเปรียบเทียบกับผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.40 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลสำรวจดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้นจากการสำรวจในครั้งที่ผ่านมาอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ 4.0) มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัด จะต้องมีการกำหนดคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ 4.0) และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่สนับสนุนให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายให้กับผู้บริหารของส่วนราชการ

2. เมื่อพิจารณารายละเอียดตามมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเรียงลำดับจากระดับคะแนนความพึงพอใจที่มีความมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในอันดับที่ 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.75 หรือ ร้อยละ 75.00) อันดับที่ 2 คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.67 หรือร้อยละ 73.40) และอันดับที่ 3 มีความพึงพอใจด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (ค่าเฉลี่ย = 3.62 หรือร้อยละ 72.40) มีความพึงพอใจด้านการจัดสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 3.61 หรือร้อยละ 72.20) มีความพึงพอใจด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.60 หรือร้อยละ 72.00) มีความพึง

พอใจด้านการวางแผนอัตรากำลัง (ค่าเฉลี่ย = 3.49 หรือร้อยละ 69.80) และมีความพึงพอใจด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ อยู่ในลำดับสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย = 3.44 หรือร้อยละ 68.80) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะมีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน 3 ลำดับแรก ดังนี้

(1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(2) หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอและตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย และทิศทางการวางแผนอัตรากำลังและจัดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

(3) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อให้สามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันได้อย่างชัดเจนและนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล

รายละเอียดเพิ่มเติมตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมายด้านความพึงพอใจ
1. ด้านการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	3.75	0.96	ระดับมาก
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.67	0.93	ระดับมาก
3. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.62	0.98	ระดับมาก
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.61	1.00	ระดับมาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.60	1.00	ระดับมาก
6. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.49	1.10	ระดับปานกลาง
7. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	3.44	1.11	ระดับปานกลาง

3. ผลการประเมินการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567) สรุปได้ดังนี้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนฯ				
	ค่าเป้าหมายของแผนฯ 2567	ผลลัพธ์ค่าเป้าหมาย 2567	2568	2569	2570
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง	ระดับ 5	ระดับ 4 (ปัจจุบันไม่มีแผนบริหารกำลังคน)			
2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป. ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	ระดับ 5	ระดับ 4 (ปัจจุบัน สป. มีแนวทางที่จะนำระบบ DPIS 6.0 ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลและอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ SMART OFFICE)			
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	76.80	72.20 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)	81.80	86.80	91.80
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการทำงานด้านดิจิทัล	82.00	80.43 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)	84.00	86.00	88.00

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนฯ				
	ค่าเป้าหมาย ของแผนฯ 2567	ผลลัพธ์ ค่าเป้าหมาย 2567	2568	2569	2570
2. ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับระดับ ตำแหน่ง	82.00	80.43 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)	84.00	86.00	88.00
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับบุคลากรบนพื้นฐานการทำงานที่ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาล					
1. ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา	82.00	80.43 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)	84.00	86.00	88.00
2. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำรายงาน การบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปีของ ส่วนราชการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน					
1. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ แผนพัฒนา คุณภาพชีวิต และสวัสดิการ ประจำปี ของส่วนราชการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
2. ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อ องค์กร	ร้อยละ 78.00	ร้อยละ 75.35 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)	ร้อยละ 80.00	ร้อยละ 82.00	ร้อยละ 84.00

หมายเหตุ : การติดตามผลการประเมินดังกล่าวไม่ใช้งบประมาณในการติดตาม

ปัจจัยที่ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไม่บรรลุเป้าหมาย

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใน 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ส่วนราชการมีการติดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีละ 1 ครั้งจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรายงานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงทำให้การดำเนินงานดังกล่าวไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป คณะทำงานฯ จึงกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2. การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ไม่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการขับเคลื่อนตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ของส่วนราชการ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป ส่วนราชการจึงได้กำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักอำนวยการ สป. และแผนการขับเคลื่อนตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ของส่วนราชการ

3. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ขาดการสื่อสารและทำความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและความสำคัญของการดำเนินการตามแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงทำให้การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ส่วนราชการควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้เกิดการจัดประชุมชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผลสัมฤทธิ์

4. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดประชุมโครงการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการใช้แบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมิติ HR Scorecard ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจากผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามกรอบ McKinsey 7s Model และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามกรอบการวิเคราะห์ PESTEL Analysis ดังนี้

คำนิยามของเครื่องมือการประเมินสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โดยได้ใช้กรอบการวิเคราะห์ของ McKinsey 7s Model รายละเอียดตามแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบการวิเคราะห์ของ McKinsey 7s Model

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -2572

1.1 กลยุทธ์ (Strategy): องค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ในการวางแผนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

1.2 โครงสร้าง (Structure): องค์กรมีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามวิชาชีพ ลักษณะงาน ตามลูกค้าผู้มารับบริการตามพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมชัดเจนหรือไม่

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

1.4 รูปแบบ (Style): รูปแบบความเป็นผู้นำ การบริหารที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กรเช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ การมีส่วนร่วม รูปแบบผู้นำเป็นอย่างไรแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) แบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หรือแบบเสรี (Laissez-Faire Leader)

1.5 การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff): การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การจัดการคนเข้าสู่ตำแหน่งการพัฒนาบุคลากรการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรหรือไม่อย่างไร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะสูงสุดของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

1.6 ทักษะ (Skill): ความโดดเด่นความเชี่ยวชาญบุคลากร ทักษะการทำงาน และทักษะความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะ องค์กรดำเนินการค้นหาทักษะของบุคลากรและดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

1.7 คุณค่าร่วมกัน (Shared Value): หมายถึง นโยบาย แนวทาง และกิจกรรมที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ และในขณะเดียวกันก็สร้างความเจริญเติบโตและมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมของประเทศ

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threats) โดยได้ใช้กรอบการวิเคราะห์ของ PESTEL รายละเอียดตามแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 กรอบการวิเคราะห์ของ PESTEL

P POLITICAL การเมือง	E ECONOMIC เศรษฐกิจ	S SOCIAL สังคม	T TECHNOLOGY เทคโนโลยี	E ENVIRONMENT สภาพแวดล้อม	L LEGAL กฎหมาย
• ความมั่นคงและ ความมั่นคงของ รัฐบาล • ปัญหาด้านการ คอร์รัปชั่นต่างๆ • กฎหมายด้าน ภาษีต่างๆ • นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล • ค่าปรับและค่าใช้ จ่าย • กระบวนการและ ระยะเวลาในการ ทำงาน	• ดอกเบี้ย • เงินเฟ้อ • อัตราแลกเปลี่ยน • เศรษฐกิจต่างๆ • รายได้ของ ลูกค้าน • ราคาสินค้าที่ ผันแปร • ราคาหุ้น	• จำนวนประชากร • อัตราการเจริญเติบโต • อัตราการเสียชีวิต • การแต่งงาน และการหย่า • อายุขัยเฉลี่ย • การกระจาย ความมั่งคั่ง • โสฬสโตลส์ • นูบมอต่อ รัฐบาล	• การวิจัยและ พัฒนา • การ เปลี่ยนแปลงใน เทคโนโลยี • นวัตกรรม ต่างๆ • เทคโนโลยีด้าน อินเทอร์เน็ต • เทคโนโลยีด้าน การสื่อสาร • อายุขัยของ เทคโนโลยีเก่า และใหม่	• สภาพอากาศ • นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม • ภัยพิบัติทาง ธรรมชาติ • มลพิษต่างๆ • การสนับสนุน พลังงาน หมุนเวียน • เทรนด์รักษ์โลก	• กฎหมายต่อต้าน การผูกขาด • กฎหมายการจ้างงาน • กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค • กฎหมายลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร • กฎหมายด้าน สุขภาพและความปลอดภัย

1. การเมือง (Political): การวิเคราะห์ปัจจัยการเมืองและสังคมมุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางการเมืองและการมีอิทธิพลต่อส่วนราชการ ปัจจัยที่ควรพิจารณาเช่น นโยบายของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง นโยบายการควบคุมการค้าและการลงทุน และเรื่องของความปลอดภัยและความเสี่ยงทางการเมือง

2. เศรษฐกิจ (Economic): การวิเคราะห์ปัจจัยเศรษฐกิจมุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและภาวะเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนราชการ ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น ราคาสินค้าและบริการ อัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน และความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

3. สังคม (Social): การวิเคราะห์ปัจจัยสังคมและวัฒนธรรมมุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยที่ควรพิจารณาเช่น แนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คน ความคาดหวังและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและพฤติกรรมการซื้อของผู้คน

4. เทคโนโลยี (Technology): การวิเคราะห์ปัจจัยเทคโนโลยีมุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางเทคโนโลยี ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น ความเจริญเติบโตของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี นวัตกรรม และความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน

5. สภาพแวดล้อม (Environment): การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมมุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น ปัญหาภัยพิบัติ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค และปัญหาโรคอุบัติใหม่

6. กฎหมาย (Legal): การวิเคราะห์ปัจจัยกฎหมายมุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางกฎหมาย ปัจจัยที่ควรพิจารณาเช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ การคุ้มครองสิทธิบุคคลที่ส่วนราชการต้องปฏิบัติตาม

ผลการประเมินสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT Analysis) โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของ McKinsey 7s Model ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหาโอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ PESTEL Analysis มีผลการวิเคราะห์รายละเอียดตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการประเมินสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
ด้านจุดแข็ง (Strength)		
S1	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลโดยใช้ระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีและสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบฐานข้อมูลจ้างเหมาบริการ และระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน เป็นต้น
S2	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการมีแผนและหลักสูตรในการพัฒนานักบริหารระดับสูงที่ชัดเจนและได้รับมาตรฐานจากสำนักงาน ก.พ.

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
ด้านจุดแข็ง (Strength)		
S3	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานผ่านเครือข่าย การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม ทุกพื้นที่ ทั่วประเทศ
S4	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการมีช่องทางการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่หลากหลาย
S5	โครงสร้าง (Structure)	ส่วนราชการมีหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาความร่วมมือ กับเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนภารกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง
S6	โครงสร้าง (Structure)	ส่วนราชการมีหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
S7	โครงสร้าง (Structure)	ส่วนราชการมีโครงสร้างหน่วยงานที่ครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค จึงทำให้สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการให้บริการของประชาชน
S8	ระบบ (System)	ส่วนราชการดำเนินการพัฒนา ติดตามและประเมินผลระบบ และกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นประจำ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และระบบการติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
S9	รูปแบบ (Style)	ผู้บริหารของส่วนราชการ สนับสนุนการทำงาน ดุแล ไกล่ชิด และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
S9	ทักษะ (Skills)	บุคลากรรุ่นอาวุโส มีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ที่มีความเชี่ยวชาญสูง
S10	ทักษะ (Skills)	บุคลากรรุ่นใหม่มีทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็ว
S11	ทักษะ (Skills)	บุคลากรรุ่นใหม่ ใฝ่แสวงหาความรู้ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
S12	บุคลากร (Staffs)	ส่วนราชการมีหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงาน ที่สอดคล้องกับกฎหมายกำหนด
S13	คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared Values)	ส่วนราชการมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความตั้งใจ ทุ่มเท ใฝ่เรียนรู้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
ด้านจุดอ่อน (Weakness)		
W1	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการขาดกลยุทธ์การบริหารกลุ่มกำลังคนและทีมคุณภาพ จึงทำให้ไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับส่วนราชการได้อย่างรวดเร็ว
W2	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการขาดกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยนำเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและระบบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
W3	กลยุทธ์ (Strategy)	ส่วนราชการขาดกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากส่วนราชการมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และไม่ได้มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
W4	กลยุทธ์ (Strategy)	หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ ขาดการขับเคลื่อนกลยุทธ์เพื่อปรับบทบาทและภารกิจให้เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในกำหนดนโยบาย และวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกระทรวง
W5	โครงสร้าง (Structure)	ส่วนราชการมีโครงสร้างการบริหารงานที่ซ้ำซ้อน และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ส่วนราชการมีหน่วยงานที่เรียกว่า สำนักบริหารงาน จึงทำให้หน่วยงาน จำนวน 2 หน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงาน ก.ค.ศ.) สามารถบริหารงานภายในที่มีลักษณะเป็นกรมได้
W6	ระบบ (System)	ส่วนราชการขาดการบูรณาการและโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการจัดเก็บข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
W7	ระบบ (System)	ส่วนราชการขาดการวางระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในสภาวะวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
W8	ระบบ (System)	ส่วนราชการขาดการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่เชื่อมโยงกันระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
W9	ระบบ (System)	ส่วนราชการขาดการพัฒนาคู่มือและกำหนดขั้นตอนการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน จึงทำให้ผู้รับบริการไม่เข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งผลให้เกิดข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
W10	ระบบ (System)	ส่วนราชการขาดการรวบรวม ค้นคว้า วิจัย จัดเก็บองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม
W11	รูปแบบ (Style)	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้นโยบายและจุดเน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการขาดความต่อเนื่อง
W12	ทักษะ (Skills)	บุคลากรของหน่วยงานส่วนใหญ่ ไม่ยึดติดการทำงานในหน้าที่เดิม และเกิดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้ขาดองค์ความรู้เชิงลึกในการปฏิบัติงาน
W13	คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared Values)	ส่วนราชการขาดการสร้างความรู้ และความเข้าใจที่ชัดเจนต่อทิศทางการกระจายอำนาจและมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในระดับภูมิภาค
ด้านโอกาส (Opportunities)		
O1	การเมือง (Political)	นโยบายของรัฐบาลได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการนำเกณฑ์ ITA และนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (OG) ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
O2	การเมือง (Political)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ส่งเสริมให้ส่วนราชการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับระบบงบประมาณ
O3	การเมือง (Political)	สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการนำเกณฑ์ PMQA 4.0 ไปใช้การพัฒนาระบบราชการ 4.0 จึงทำให้ส่วนราชการได้นำเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเชื่อมโยงกันทุกระดับ
O4	การเมือง (Political)	สำนักงาน ก.พ. กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการถือเป็นแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 เป็นต้น
O5	เศรษฐกิจ (Economic)	แนวโน้มทางเศรษฐกิจมีอัตราการเติบโตแบบชะลอตัว ส่งผลให้การจ้างงานภาคเอกชนลดลง และประชาชนมีความสนใจในการสมัครและคัดเลือกเพื่อทำงานในภาครัฐที่เพิ่มมากขึ้น

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
O6	สังคม (Social)	สังคมโลกได้เข้าสู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ส่งผลให้ส่วนราชการต้องพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
O7	สังคม (Social)	มูลนิธิ และภาคประชาสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และสนับสนุนแหล่งทุนที่หลากหลายให้กับหน่วยงานการศึกษา จึงส่งผลให้ส่วนราชการมีแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย
O8	สังคม (Social)	ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยสมบูรณ์ เป็นโอกาสในการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับทิศทางของความเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ
O9	เทคโนโลยี (Technology)	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีนโยบายและแนวทางสนับสนุนทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบดิจิทัลให้กับทุกส่วนราชการ
O10	เทคโนโลยี (Technology)	ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ทำให้ภาคเอกชนมีการแข่งขันการสร้างนวัตกรรม ที่สูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดจ้าง เทคโนโลยีที่ถูกลง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม
	สภาพแวดล้อม (Environment):	ไม่ปรากฏ
O11	กฎหมาย (Legal)	พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำหนดให้ส่วนราชการต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
O12	กฎหมาย (Legal)	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สนับสนุนให้ส่วนราชการการกระจายอำนาจลงสู่ภูมิภาคและจังหวัด
O13	กฎหมาย (Legal)	พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 สนับสนุนส่วนราชการต้องจัดเก็บข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
ด้านอุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threats)		
T1	การเมือง (Political)	ผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการที่มาจากฝ่ายการเมือง เปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้นโยบายทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการขาดความต่อเนื่องและชัดเจน
T2	การเมือง (Political)	กลไกการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภาระงาน ของส่วนราชการที่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม
T3	การเมือง (Political)	การประสานงานด้านการขอรับการจัดสรรงบประมาณ ด้านการศึกษาจากคณะรัฐมนตรีระดับกระทรวง ระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย เพื่อรองรับภารกิจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด กับสำนักงานศึกษาธิการภาค ยังไม่สามารถบูรณาการกัน ได้อย่างเต็มศักยภาพหรือตอบสนองต่อเป้าหมายที่ประชาชน คาดหวัง
T4	เศรษฐกิจ (Economic)	สภาวะค่าครองชีพ สินค้า และบริการที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการจำเป็นต้องลดระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรนอกสถานที่
T5	สังคม (Social)	ค่านิยมของคนต่างวัยในสังคม ได้ส่งผลต่ออุปสรรคในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เนื่องจากต้องบริหารงานกับคน ต่างวัย และมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
T6	สังคม (Social)	ค่านิยมด้านการศึกษาของผู้ปกครองที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนแบบบ้านเรียน (Home school) มากกว่าการเรียนในระบบห้องเรียน ส่งผลต่อ ความท้าทายในด้านการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการและ บริหารกำลังคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
T7	เทคโนโลยี (Technology)	ภาวะการคุกคามของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
T8	สภาพแวดล้อม (Environment):	ปัญหาภาวะฝุ่นละออง PM 2.5 ที่เพิ่มสูงขึ้นในประเทศไทย ส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน ระหว่างองค์กรนอกสถานที่ได้สะดวกและต่อเนื่อง
T9	สภาพแวดล้อม (Environment):	ภาวะแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ยังคงอยู่ใน ประเทศไทย ส่งผลให้ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องคิดค้น นวัตกรรมการจัดกิจกรรมแบบเว้นระยะห่างอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างองค์กร

ลำดับ	ประเด็นในการวิเคราะห์	รายละเอียด
ด้านอุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threats)		
T11	กฎหมาย (Legal)	กฎหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ ยังไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมระหว่างกลุ่มข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (2) ได้ เนื่องจากข้อจำกัดของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
T12	กฎหมาย (Legal)	กระบวนการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายระดับชาติ ที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของส่วนราชการ ยังคงล่าช้า ไม่ครบถ้วน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ส่วนราชการมีภารกิจงานที่ซ้ำซ้อนและเป็นข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คณะทำงานฯ ได้นำแนวคิดวงจรรโยบาย (Policy Cycle) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การกำหนดประเด็นเชิงนโยบาย โดยดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานประกอบการจัดทำ (ร่าง) สำรสำคัญ ของแผน ทำให้ให้การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เกี่ยวข้อง

5.2 การกำหนดนโยบาย โดยการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากข้อ 1 มาจัดทำเป็น (ร่าง) สำรสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีองค์ประกอบ ครอบคลุม และการพิจารณาทบทวนการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณา (ร่าง) สำรสำคัญของแผน

5.3 การตัดสินใจนโยบาย โดยดำเนินการปรับปรุง (ร่าง) สำรสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2568 – 2572 และเสนออนุมัติ แผนฯ ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียน เผยแพร่ไปยังหน่วยงานในสังกัด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและบริหารงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5.4 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยนำเข้าข้อมูลแผนฯ บันทึกในระบบการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อขับเคลื่อนแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลตามแผนฯ เพื่อรับทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ใน

เครื่องมือการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณา ปรับปรุง ทบทวน แก้ไขปัญหาอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมายของแผนฯ หรือปรับปรุง ทบทวนแผนงาน/ โครงการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานให้กับ สำนักงาน ก.พ. ทราบเป็นประจำทุกปี

5.5 การทบทวนประเมินผลนโยบาย โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน เพื่อประเมินและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ในการพิจารณาทบทวนเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572 ต่อไป และดำเนินการเผยแพร่รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลทางช่องทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

บทที่ 5

สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เกิดขึ้น การดำเนินการตามกรอบของแผน 3 ระดับ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2568 – 2572 รายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล สู่ความเป็นมืออาชีพในโลกยุคใหม่

พันธกิจ

1. วางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของส่วนราชการ
2. สรรหาคนดีและคนเก่ง เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของส่วนราชการ
3. พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และภารกิจของส่วนราชการ และการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีถัดไป
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
5. สร้างความผูกพันและความสุขในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ
4. เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (เชื่อมโยงกับมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)		
1. เร่งรัดการจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง	1. ส่วนราชการมีแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง
2. เร่งรัดการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2. ส่วนราชการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2. ร้อยละของตำแหน่งที่สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (เชื่อมโยงกับมิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)		
3. ยกระดับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3. ส่วนราชการดำเนินการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายได้ถูกต้อง และทันเวลา	3. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหา
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ	4. ส่วนราชการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารและการบริการด้านทรัพยากรบุคคล	4. ร้อยละของตำแหน่งว่างของกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ (โดยไม่นับรวมกรอบอัตรากำลังไม่มีเงิน กรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) *
		5. ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ (เชื่อมโยงกับมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)		
5. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะตามมาตรฐานทางวิชาการ	5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	6. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. พัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรจุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ	6. ส่วนราชการพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรจุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ	7. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		8. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิด ทักษะที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานและทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (เชื่อมโยงกับมิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)		
7.ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ 8.เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	7. บุคลากรรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงหลักความสามารถหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน 8. ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	9.ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ (วัดจากผลการประเมิน IIT ของส่วนราชการที่ ป.ป.ช. ประเมิน) 10.ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (เชื่อมโยงกับมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)		
9. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 10.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร	9. ส่วนราชการมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 10. บุคลากรมีความผูกพันต่อส่วนราชการ	11. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน สป. 12. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐที่มีต่อองค์กร

การขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ (คำอธิบายค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดอยู่ในภาคผนวก)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						กิจกรรมหลัก ที่สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ผลลัพธ์ ค่าเป้าหมาย เดิม 2567	2568	2569	2570	2571	2572		
1. พัฒนาระบบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์	1. เร่งรัดการจัดทำ แผนบริหาร กำลังคน ที่สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง	1. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ แผนบริหารกำลังคน ที่สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1. การวางแผน และบริหารกำลังคน	กบค. สอ.สป. กพร.
	2. เร่งรัดการ กำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	2. ร้อยละของตำแหน่งที่ สามารถจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ไม่ได้ ดำเนินการ	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 82.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 84.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 86.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 88.00		
2. พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	3. ยกระดับ กระบวนการสรรหา และคัดเลือก บุคลากร	3. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสรรหา	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	กบค. สอ.สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						กิจกรรมหลัก ที่สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ผลลัพธ์ ค่าเป้าหมาย เดิม 2567	2568	2569	2570	2571	2572		
2. พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	3. ยกระดับ กระบวนการสรรหา และคัดเลือก บุคลากร	4. ร้อยละของตำแหน่งว่าง ของกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการพลเรือนสามัญ (โดยไม่นับรวมกรอบ อัตรากำลังไม่มีเงิน กรณี ตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือที่ถูกกำหนด ไว้เป็นการเฉพาะ) *	14.00	ไม่เกินกว่า ร้อยละ 5.00	ไม่เกินกว่า ร้อยละ 5.00	ไม่เกินกว่า ร้อยละ 5.00	ไม่เกินกว่า ร้อยละ 5.00	ไม่เกินกว่า ร้อยละ 5.00	2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	กบค. สอ. สป. ศธภ. ศธจ. หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ สังกัดสช. และ ก.ค.ศ.
	4. พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการ ของผู้รับบริการ	5. ระดับความสำเร็จ ในการนำระบบเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สป.	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	3. การพัฒนาและ ประยุกต์ใช้ระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การบริหารทรัพยากร บุคคล	กบค. สอ. สป. และ ศทก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						กิจกรรมหลัก ที่สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ผลลัพธ์ ค่าเป้าหมาย เดิม 2567	2568	2569	2570	2571	2572		
3. พัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะ บุคลากรสู่ความเป็น มาตรฐานทาง วิชาการ	5. พัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานทาง วิชาการ	6. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 72.20	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 82.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 84.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 86.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 88.00	4. การพัฒนาทักษะ และสมรรถนะ การทำงาน 5. การส่งเสริม ระบบนิเวศ การเรียนรู้	กบค. สอ. สป.
	6. พัฒนาข้าราชการ ให้มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุ ภารกิจและ เป้าหมาย ของส่วนราชการ	7. ร้อยละของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาตาม มาตรฐานให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละ 100.00 (ข้อมูล จากแผน สป.) ร้อยละ 48.93 (ภาพรวม ศธ.)	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 58.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80.00		กบค. สอ. สป. สคบศ. กสภ. ศธภ. ศจธ. ศค.จขต. สำนักงาน ก.ค.ศ. สช.
		8. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนากรอบความคิด ทักษะที่สามารถใช้ในการ ปฏิบัติงานและทักษะด้าน ดิจิทัลที่สอดคล้องกับ ระดับตำแหน่ง	ร้อยละ 32.56	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50.00 (ข้อมูล จากแผน สป.)	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 85.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90.00		ทุกหน่วยงาน ในสังกัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						กิจกรรมหลัก ที่สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ผลลัพธ์ ค่าเป้าหมาย เดิม 2567	2568	2569	2570	2571	2572		
4. เสริมสร้าง ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามหลัก ธรรมาภิบาล	7.ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มี คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ	9.ดัชนีคุณธรรม และจริยธรรมของ บุคลากรภาครัฐ	ร้อยละ 91.61	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 93.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 93.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 93.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 95.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 95.00	6. การพัฒนาภาวะ ผู้นำ บนพื้นฐาน การทำงาน ที่ถูกต้อง ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ศปท.
	8.เสริมสร้างความ โปร่งใสในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	10. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำรายงาน การบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี ของส่วนราชการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	7. การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร 8. การพัฒนาระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	กบค. สอ. สป. หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ สังกัดสช. และ ก.ค.ศ.
5 พัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจ พอเพียง	9. พัฒนา สภาพแวดล้อม ในการทำงานเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	11. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพัน สป.	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	9. การสร้างขวัญ กำลังใจให้กับ บุคลากร 10. การพัฒนา คุณภาพชีวิตและ สร้างความสุข ในการทำงาน	กบค. สอ. สป.
	10.ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวให้กับ บุคลากร	12. ดัชนีความผูกพัน ของบุคลากรภาครัฐ ที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ 75.35 (สป.) ร้อยละ 78.59 (ภาพรวม ประเทศ)	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 82.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 84.26	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 89.26	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 89.26		กบค. สอ. สป.

หมายเหตุ : การขับเคลื่อนโครงการ แผนงาน กิจกรรม ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ปรากฏอยู่ในบทที่ 6

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการทบทวนแผนฯ ระยะ 5 ปี ควบคู่ไปกับแผนฯ ระยะ 1 ปี ต่อเนื่องทุกปี โดยใช้แผนดังกล่าวเป็นเล่มเดียวกัน นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทที่ 6

การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 42 รายการ ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น 28,508,550 บาท จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวนแผนงาน โครงการ กิจกรรม	จำนวนงบประมาณ (บาท)
1. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	5 รายการ	1,923,400 บาท
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	19 รายการ	5,448,140 บาท
3. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ บุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐาน ทางวิชาการ	8 รายการ	7,260,250 บาท
4. เสริมสร้างระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	6 รายการ	13,747,060 บาท
5 พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	4 รายการ	129,700 บาท
รวม	42 รายการ	28,508,550 บาท

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568) รายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ห้วงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	1.การกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. 2567 - มี.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 2567 - มี.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
	2. การวางแผนและบริหารกำลังคน	3. โครงการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานและวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	พ.ย. 2567 - ม.ค. 2568	1,509,800 บาท	กพร. สป.
		4. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์บทบาทภารกิจลักษณะงานและกรอบอัตรากำลังตามภาระงานจริงและที่เปลี่ยนแปลงไปของตำแหน่งศึกษานิเทศก์กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	ก.พ. 2568	118,500 บาท	กบค. สอ. สป.
		5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อมูลด้านการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (การประเมินค่างาน การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งระดับสูง)	เม.ย. 2568 – มิ.ย. 2568	295,100 บาท	กบค. สอ. สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หัวระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	3. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	1. การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง	ช่วงที่ 1 ต.ค. 2567 - พ.ย. 2567 ช่วงที่ 2 ก.พ. 2568 - เม.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		2. การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น	ช่วงที่ 1 ธ.ค. 2567 - ก.พ. 2568 ช่วงที่ 2 พ.ค. 2568 - มิ.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		3. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ช่วงที่ 1 พ.ย. 2567 - ม.ค. 2568 ช่วงที่ 2 ก.ค. 2568 - ก.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		4. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์ (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น) สังกัดศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้	ต.ค. 2567 - ก.พ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		5. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	พ.ย. 2567 - ม.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		6. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ม.ค. 2568 - เม.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		7. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ช่วงที่ 1 ต.ค. 2567 - พ.ย. 2567 ช่วงที่ 2 ธ.ค. 2567 - มี.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ห้วงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	3. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	8. การคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	พ.ย. 2567 - ธ.ค. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		9. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับย้าย และรับโอน มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568 (ตลอดทั้งปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		10. การย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ และโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	ต.ค. 2567 - มี.ค. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป. ร่วมกับ ศธภ. (1 – 18)
		11. การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่นมาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568 (ตลอดทั้งปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		12. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568 (ตลอดทั้งปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
	4. การประเมินผลงานของบุคคล เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	13. โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์	ก.พ. 2568	10,000 บาท	กบค. สอ. สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หัววงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	4. การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	14. การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญของข้าราชการพลเรือนสามัญ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568 (ตลอดทั้งปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		15. การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568 (ตลอดทั้งปี)	360,000 บาท	กบค. สอ. สป. ร่วมกับศธก. (1 – 18)
	5. การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	16. โครงการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงาน ก.ค.ศ	ม.ค. 2568 - มิ.ย. 2568	4,633,700 บาท	สำนักงาน ก.ค.ศ
		17. การปรับปรุงข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568 (ตลอดทั้งปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		18. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของ สป.	ต.ค. 2567 - เม.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		19. โครงการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพระบบสำนักงานดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	เม.ย. 2568 - ก.ค. 2568	444,440 บาท	ศทก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หัวระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
3. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ	6.การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการทำงาน	1. โครงการประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.วิชาการ ครั้งที่ 6)	มิ.ย. 2568 - ก.ย. 2568	200,000 บาท	สคบศ.
		2. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความสุขด้วย Tablet	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	400,000 บาท	สคบศ.
		3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมสู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	150,000 บาท	สคบศ.
		4. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	1,019,000 บาท	สช.
		5. โครงการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ.	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	5,000,000 บาท	สำนักงาน ก.ค.ศ.
		6. โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาแอปพลิเคชันบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Application)	พ.ย. 2567 - เม.ย. 2568	491,250 บาท	ศทก.
	7. การส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้	7. กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กพร. สป. ร่วมกับหน่วยงานในสังกัด สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หัววงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
3. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ	7. การส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้	8. กิจกรรมการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป. ร่วมกับหน่วยงานในสังกัด สป.
4. เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	8. การพัฒนาภาวะผู้นำบนพื้นฐานการทำงานที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล	1. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	8,788,000 บาท	สคปศ.
		2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	200,000 บาท	สคปศ.
	9. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	3. โครงการขับเคลื่อนงานจริยธรรมของสำนักงาน ก.ค.ศ. สู่องค์กรคุณธรรม	ธ.ค. 2567 - ส.ค. 2568	267,860 บาท	สำนักงาน ก.ค.ศ.
		4. โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ม.ค. 2568 - ก.ย. 2568	3,413,200 บาท	กบค. สอ. สป.
		5. โครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงศึกษาธิการ	พ.ย. 2567 - ก.ย. 2568	1,078,000 บาท	ศปท.
	10. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6. การทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)	ต.ค. 2567 - เม.ย. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หัววงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
5 พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	11. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	1. โครงการพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายเบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	พ.ย. 2567	109,700 บาท	กบค. สอ. สป.
	12. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงาน	2. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของ สป.	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.
		3. โครงการส่งเสริมความรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสืบสานงานจิตอาสาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ม.ค. 2568 - มี.ค. 2568	20,000 บาท	กบค. สอ. สป.
		4. กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ก.ค. 68 - ส.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค. สอ. สป.

หมายเหตุ : กำหนดการอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

บทที่ 7

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนปฏิบัติการบนพื้นฐานแนวคิดวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่เรียกว่าวงจร P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) กล่าวคือ เมื่อมีการดำเนินการตามแผนแล้ว จะมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผนฯ เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรค และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำแผนฯ ในระยะต่อไปได้ โดยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การแจ้งหนังสือเวียน การเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดทำสื่ออินโฟกราฟิก และการเผยแพร่ข้อมูลผ่านกลุ่มต่างๆ ในสื่อสังคมออนไลน์
2. สร้างการยอมรับและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนฯ ผ่านกิจกรรมต่างๆของผู้บริหาร สป. ศธ. เช่น การให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนบางกิจกรรมหรือโครงการในแผน การสื่อสารแผนฯ ด้วยการมอบนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
3. ขอความอนุเคราะห์ให้เลขาธิการองค์การหลัก ศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักหรือกองต่างๆ บุคลากรของสป. ศธ. ร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผน เช่น การวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนแผนฯ อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. จัดทำโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรของสป. ศธ. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างชัดเจน และบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการราชการประจำปีของสป. ศธ. เพื่อให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีที่เพียงพอและต่อเนื่อง
2. ประสานงานกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และรองรับตามกลยุทธ์ต่างๆ ที่ปรากฏไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้โครงการต่างๆ มีความสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดแนวทางการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาพรวม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาและต้องนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดร่วมกัน

2. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดตามแต่ละเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะได้ดำเนินการติดตามทั้งหมด 3 ระยะผ่านระบบ Google Form ซึ่งจะได้มีหนังสือแจ้งให้หน่วยงานพิจารณาดำเนินการในภายหลัง ดังนี้

2.1 ช่วงไตรมาสที่ 1 – 2 รายงานผลการดำเนินการภายในวันที่ 21 เมษายน 2568

2.2 ช่วงไตรมาสที่ 3 รายงานผลการดำเนินการภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2568

2.3 ช่วงไตรมาสที่ 4 รายงานผลการดำเนินการภายในวันที่ 1 กันยายน 2568

3. สำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนแผน และหาหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อปรับแผนการทำงานที่สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่อไปจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลแผนฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทุกสังกัด ร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการภาค จะดำเนินการประเมินผล ความสำเร็จโดยรวมของการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และ ถอดบทเรียนในการดำเนินการที่ผ่านมา เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา

2. นำข้อมูล ผลวิเคราะห์ และข้อคิดเห็นจากผู้บริหารและบุคลากรของสป. ศธ. มาใช้ประกอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฉบับต่อไป มีความชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ทั้งนี้ แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจ สนับสนุน และการผลักดันจากผู้บริหารในการดำเนินงาน รวมไปถึงการร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนและเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. ศธ. เพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ดำเนินการรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในสิ้นเดือนตุลาคมของทุกปี และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป

ภาคผนวก

1. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ 2715/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๒๗๑๕ / ๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน หรือใช้ประกอบการสนับสนุนข้อมูลสำหรับการจัดทำคำขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ มีการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ดูแลภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๘. หัวหน้างานบริหารค่าตอบแทนและวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๙. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและฐานข้อมูล กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๑๐. หัวหน้างานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |

/๑๑. หัวหน้างาน...

-๒-

๓๑. หัวหน้างานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสวัสดิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล คณะทำงาน
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓๒. หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล คณะทำงาน
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓๓. หัวหน้างานบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงานบุคคล คณะทำงาน
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓๔. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ คณะทำงานและเลขานุการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓๕. หัวหน้างานอัตราค่าจ้าง กลุ่มบริหารงานบุคคล คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓๖. เจ้าหน้าที่งานอัตราค่าจ้าง กลุ่มบริหารงานบุคคล คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน
ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ (ITA) และทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 ๒. รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ และเป้าหมายการพัฒนาและยุทธศาสตร์
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ๓. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 ๔. ติดตาม เร่งรัด ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 ๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 ๖. รายงานผลการดำเนินการตามแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
ระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
 ๗. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. คำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
1. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนบริหารกำลังคน ที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลง	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. 4. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. (กพร.)
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ระดับ 4						
คำอธิบายตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลง เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของส่วนราชการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 หมายถึง ส่วนราชการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว (งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) ระดับ 2 หมายถึง ส่วนราชการกำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทาง กิจกรรมเพื่อการบริหารกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการ การเติบโตและการเปลี่ยนแปลง ทักษะใหม่ขององค์กร ประกอบด้วย (1) แผนบริหารความต่อเนื่องภายใต้สภาวะวิกฤต (กพร.) (2) แผนบริหารกำลังคนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) (3) แผนโครงสร้างอายุและคาดการณ์แนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังระยะ 5 ปี (งานอัตรากำลัง ร่วมกับงานทะเบียนประวัติและฐานข้อมูล (งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) (4) แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) (5) รายงานข้อเสนอการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในของ สป. (กพร.) (6) รายงานข้อเสนอการกำหนดรูปแบบการทำงานของส่วนราชการตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสวัสดิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) (7) กิจกรรมการพัฒนารูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการด้วยการทบทวนระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ. 2565 และแนวทางการจ้างงาน (งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) (8) กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ด้วยกลไกการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร (กพร. ร่วมกับงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) ระดับ 3 หมายถึง ส่วนราชการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อตอบสนองความต้องการ การเติบโต และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย (1) การจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์และตรวจสอบช่องว่างระหว่างอัตรากำลังและประเภทของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต (กพร. ร่วมกับ งานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) (2) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Gap Analysis) ที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.) ระดับ 4 หมายถึง รายงานผลการดำเนินการให้กับผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระดับ 5 หมายถึง รายงานผลการดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ						

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -2572

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
2. ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ระดับ 4						
คำอธิบายตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป. เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของส่วนราชการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดให้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล ของงานบริหารค่าตอบแทนและวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ. สป. เป็นตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 ศึกษา วิเคราะห์ กฎ ระเบียบ และประเด็นความต้องการ เพื่อสรุปผลส่วนที่เกี่ยวข้องที่จะนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ 2 รวบรวมข้อมูลทั้งหมด และให้ข้อมูลทำความเข้าใจร่วมกันกับโปรแกรมเมอร์ เพื่อการออกแบบระบบให้ใช้ได้จริง และตรงกับความต้องการผู้ใช้งาน ระดับ 3 มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 อบรมให้ความรู้ และทดลองใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ 5 เสนอขอความเห็นเพื่อแจ้งเวียนให้หน่วยงานนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้งาน						

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
3.ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 82.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 84.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 86.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 88.00	1.กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
72.20 คะแนน						

คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งการดำเนินการตามตัวชี้วัด พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร (ข้าราชการในสังกัดทุกประเภท) ของหน่วยงานที่มีต่อระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยส่วนราชการนำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมาใช้ในการสำรวจ โดยมีงานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นหน่วยงานที่ได้ดำเนินการสำรวจดังกล่าว

2. การวัดประเมินผลดังกล่าวอ้างอิงข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สูตรคำนวณ

(ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจ / จำนวนรายการของแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจ) X 100

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
4. ร้อยละของตำแหน่งว่างของกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ (โดยไม่นับรวมกรอบอัตรากำลังไม่มีเงินกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) *	ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	ไม่เกินกว่าร้อยละ 5	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม 3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ร้อยละ 14						
คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด และไม่มีตำแหน่งว่างติดต่อกัน เป็นระยะเวลา 1 ปี (โดยไม่นับรวมกรอบอัตรากำลังไม่มีเงิน กรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องรายงานผลการบริหารอัตรากำลังของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณต่อ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ และรายงานข้อมูลให้กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอ คปร. รับทราบ หรือพิจารณา นำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ 5 มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป โดยมีงานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นหน่วยงานที่ได้ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด และมีงานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นผู้ดำเนินการติดตามตัวชี้วัดในภาพรวม สูตรคำนวณ $x = (y \div z) \times 100$ x คือ ร้อยละของตำแหน่งว่างของกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ y คือ ข้อมูลตำแหน่งว่างโดยไม่นับรวมกรอบอัตรากำลังไม่มีเงิน กรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ จากฐานข้อมูลในระบบ SEIS z คือ กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด						

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
5. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 58.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80.00	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. 2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) 4. สำนักอำนวยการ (สอ.) 5. กองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาระดับภูมิภาค (กสภ.) 6. ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศค.ชชต.)
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ร้อยละ 100 (รายงาน สป.) ร้อยละ 48.93 (รายงานในภาพของ ศธ.)						

คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

ดัชนีการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 20 และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วัดทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ (1) สัดส่วนครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ได้รับการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR (2) สัดส่วนของครูที่ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน Active Learning ครูยุคใหม่ (3) สัดส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้อำนาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) สัดส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดและประเมินผล

ดำเนินการวัดและประเมินผลโดยอ้างอิงจากรายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการติดตามและประเมินผล ร่วมกับรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2568 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

สูตรคำนวณ Average (A+B+C+D)

A = สัดส่วนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ได้รับการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR สังกัด สป. /จำนวนครูผู้สอนภาษาอังกฤษทั้งหมด สังกัด สป. (สคบศ.)

B = สัดส่วนของครูที่ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ครูยุคใหม่ /จำนวนครูทั้งหมด สังกัด สป. (สช. สคบศ.)

C = สัดส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้อำนาจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ /จำนวนครูทั้งหมด สังกัด สป. (สคบศ. สอ.)

D = สัดส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ /จำนวนครูทั้งหมด สังกัด สป. (สำนักงาน ก.ค.ศ. สช. สอ. สกภ. กสภ. และ ศค.จชต.)

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
6. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัลและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90.00	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม 3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 4. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ร้อยละ 32.56						
คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด 1. การวัดประเมินผลดังกล่าวจะวัดจากเนื้อหาสาระสำคัญของหลักสูตรหรือรายวิชาที่บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตนเองตามที่ได้จัดทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรตามที่หน่วยงานได้จัดส่งให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว 2. การวัดประเมินผลดังกล่าวอ้างอิงข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นหน่วยงานรายงานตัวชี้วัดส่งให้กับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. 3. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการทำงานด้านดิจิทัลและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง พิจารณาจากความสำเร็จของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะการทำงานด้านดิจิทัล และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง โดยรายงานผลข้อมูลให้กับกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ 4. การพัฒนาในรูปแบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย 1. การพัฒนาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน และ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาในร้อยละ 10 มาจาก 1) การพัฒนาที่ส่วนราชการเป็นผู้จัดการอบรม 2) ส่วนราชการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก 3) การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning)) สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรในภาพรวม (ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สป.) ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ						

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
7.ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 93.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 93.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 93.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95.00	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95.00	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ร้อยละ 91.61						

คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 20 และสอดคล้องกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 ให้หน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) โดยมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลพิจารณาจากรายงานผลการประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment ของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นการประเมินจากแบบสำรวจข้อคิดเห็นเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา

สูตรคำนวณ

ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐจะพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยของคะแนนการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยจะดำเนินการวัดใน 5 มิติ (1) การปฏิบัติหน้าที่ (2) การใช้งบประมาณ (3) การใช้อำนาจ (4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ (5) คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งการคำนวณดังกล่าวเกิดจากการตอบแบบสำรวจผ่านช่องทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
8. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของส่วนราชการ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ระดับ 5						

คำอธิบายตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งการดำเนินการตามตัวชี้วัด พิจารณาความสำเร็จตามขั้นตอนเกณฑ์การให้คะแนนของการดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ โดยมีงานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นผู้รับผิดชอบ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามรูปแบบ และช่องทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ระดับ 2 หมายถึง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ

ระดับ 3 หมายถึง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. ได้จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในสังกัด สป.
เพื่อพิจารณาข้อมูลในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ

ระดับ 4 หมายถึง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ และเสนอต่อผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพิจารณา

ระดับ 5 หมายถึง หน่วยงานได้จัดส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการให้กับสำนักงาน ก.พ. และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน สป.	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ระดับ 5						
คำอธิบายตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน สป. เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และกรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) รวมทั้งเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ปรากฏในเรื่องแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 โดยมีงานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์และสวัสดิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นผู้รับผิดชอบ เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 หมายถึง หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพัน สป. ระดับ 2 หมายถึง หน่วยงานมีการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพัน สป. ระดับ 3 หมายถึง หน่วยงานมีการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน สป. ระดับ 4 หมายถึง หน่วยงานมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพัน สป. จากหน่วยงานในสังกัด สป. อย่างเป็นระบบ ระดับ 5 หมายถึง หน่วยงานมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพัน สป.						

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
10.ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐที่มีต่อองค์กร	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 82.00	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 84.26	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 89.26	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 89.26	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ร้อยละ 75.35 (สป.) ร้อยละ 78.59 (ภาพรวมประเทศ)						
คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐที่มีต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการ และให้ส่วนราชการนำไปประยุกต์ใช้ภายในส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นสำรวจความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) ข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีความผูกพัน (2) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และ (3) ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้กับส่วนราชการต่อไปในอนาคต โดยมีงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสวัสดิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นผู้รับผิดชอบ สูตรคำนวณ (ค่าเฉลี่ยคะแนนดัชนีความผูกพันของผู้ตอบแบบสำรวจ / จำนวนรายการของแบบสำรวจ) X 100						

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
11. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหา	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ระดับ 5						

คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นตัวชี้วัดที่สนับสนุนการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และกรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)

โดยมีงานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นผู้รับผิดชอบ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสรรหา

ระดับ 2 หมายถึง หน่วยงานมีการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนสรรหา

ระดับ 3 หมายถึง หน่วยงานมีการจัดทำแผนสรรหา

ระดับ 4 หมายถึง หน่วยงานมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนสรรหาอย่างเป็นระบบ

ระดับ 5 หมายถึง หน่วยงานมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนสรรหา

รายละเอียดตัวชี้วัด	การกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ					หน่วยงานหลักที่ดำเนินการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	2568	2569	2570	2571	2572	
12. ร้อยละของตำแหน่งที่สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	1. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. 2. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
Baseline (ข้อมูลพื้นฐานเดิม 2567)						
ไม่ได้ดำเนินการ						
คำอธิบายค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของร้อยละของตำแหน่งที่สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นตัวชี้วัดที่สนับสนุนการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และกรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1.ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย 1.1 บทบาท ภารกิจ โครงสร้างตำแหน่ง 1.2 โครงสร้างอายุกำลังคน 1.3 มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 1.4 หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.พ. กำหนด 1.5 ธรรมเนียมในการแต่งตั้งของส่วนราชการ 2. ดำเนินการวิเคราะห์งาน ประกอบด้วย 2.1 วิเคราะห์งานเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2.2 วิเคราะห์งานเพื่อระบุหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.3 ดำเนินการจัดกลุ่มงานและกลุ่มตำแหน่ง 3. ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย 3.1 การเตรียมการ 3.2 การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย 3.3 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้า 3.4 การเขียนแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. จัดทำแบบสังขมประสพการณ์และผลงาน ประกอบด้วย 4.1 แบบสังขมประสพการณ์และผลงานของตำแหน่งเป้าหมาย และ 4.2 แบบสังขมประสพการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. จัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย 5.1 วิเคราะห์และเชื่อมโยงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกับแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ 5.2 ดำเนินการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ 5.3 วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ โดยมีงานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. เป็นผู้รับผิดชอบ						
สูตรคำนวณ $x = (y \div z) \times 100$ x คือ ร้อยละของตำแหน่งที่สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ y คือ ความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพจำแนกตามประเภทตำแหน่งและเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพิจารณา z คือ จำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ประเภทอำนวยการสูงในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการขึ้นไป						

3. การอนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 รับที่ 10๕๐
 วันที่ ๑๒ มี.ค. ๒๕๖๘
 เวลา 10:04 น.



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑
ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๐๘๐ **วันที่** ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่ง ที่ ๒๗๑๕/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน
 จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามคำสั่งดังกล่าว นั้น

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนว่า
 ได้จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
 เพื่อทบทวนสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยคณะทำงานฯ ได้มีความเห็นร่วมกันว่า เพื่อให้การจัดทำ
 และทบทวนตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ระยะ ๕ ปี มีลักษณะเป็นพลวัตร และสามารถปรับค่าเป้าหมายของแผนให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน
 ขององค์กร จึงได้มีมติ ดังนี้

๑. มอบฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำ (ร่าง) สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒ พร้อมทั้งจัดทำหนังสือ
 แจ้งเวียนคณะทำงานฯ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
๒. มอบฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำหนังสือแจ้งให้หน่วยงาน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง
 ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด
 กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามข้อที่ ๑.
 และข้อที่ ๒. ขอให้แจ้งข้อมูลกลับมายังฝ่ายเลขานุการฯ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘
๓. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีคณะทำงานฯ และหน่วยงานใด
 ขอแก้ไขข้อมูล ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอรายงานผลการดำเนินงาน และสรุปสาระสำคัญดังนี้

๓.๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒

วิสัยทัศน์
 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล สู่ความเป็นมืออาชีพในโลกยุคใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ
๔. เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

/๓.๒. แผนงาน...

“เรียนดี มีความสุข”

-๒-

๓.๒. แผนงาน โครงการ และกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวน ๔๒ รายการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้นจำนวน ๒๘,๕๐๘,๕๕๐ บาท สามารถจำแนกข้อมูลและรายละเอียด ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน โครงการ กิจกรรม	จำนวนงบประมาณ (บาท)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	๕ รายการ	๑,๙๒๓,๔๐๐ บาท
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑๙ รายการ	๕,๔๔๘,๑๕๐ บาท
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐาน ทางวิชาการ	๘ รายการ	๗,๒๖๐,๒๕๐ บาท
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๖ รายการ	๑๓,๗๔๗,๐๖๐ บาท
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง	๔ รายการ	๑๒๙,๗๐๐ บาท
รวม	๔๒ รายการ	๒๘,๕๐๘,๕๕๐ บาท

รายละเอียดตามเอกสารที่เกี่ยวข้องดังแนบ

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OM) ซึ่งได้กำหนดไว้ในแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ - ๒ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑. อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๒. เห็นชอบสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

/๓. เห็นชอบให้...

“เรียนดี มีความสุข”

ตรวจแล้ว

-๓-

(นายสมเทพ ปัทมมรัตน์)
 10.10.18
 ๑๐.10.18

(นางสาววิมลพร เจริญกลาง)
 ปฏิบัติหน้าที่แทน
 หัวหน้างานวิชาการ
 กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สอ.
 ๑๐.10.18

(นางสาววิมลพร เจริญกลาง)
 ปฏิบัติหน้าที่แทน
 หัวหน้างานวิชาการ
 กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สอ.
 ๑๐.10.18

๓. เห็นชอบให้รายงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามรูปแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๒. เห็นชอบสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. เห็นชอบให้รายงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามรูปแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๔. หรือเห็นสมควรประการอื่นใด โปรดสั่งการ



(นางสาวบรรณมา ชื่นแก้ว)
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- อนุมัติ ข้อ ๑
 - เห็นชอบ ข้อ ๒ - ๓

๑. อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒
 11.10.18



(นายธนู ขวัญเดช)
 รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

17.10.18



17.10.18

“เรียนดี มีความสุข”

สร้างมาตรฐานการทำงาน ให้มีคุณภาพ

ด้วยหลัก TEAMWINS

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นในการสร้างระบบการทำงานอย่างมีคุณภาพ ให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการทำงานแบบทีม 8 ประการ



T eamwork  สร้างความสามัคคี ในการทำงานแบบทีม	E quality of work  สร้างความเสมอภาค และเป็นธรรม	A ccountability  บุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเอง	M orality and Integrity  บุคลากรมีความซื่อสัตย์ และมีศีลธรรม
W illful  บุคลากรมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน เต็มตามศักยภาพ	I mprovement  บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	N etwork and Communication  บุคลากรในองค์กร ยื่นเยียนมีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	S ervice Mind  บุคลากรยินดี ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยความตั้งใจ

ค่านิยมองค์กร "TEAMWINS" ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 สนับสนุนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานภายในองค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานในรูปแบบทีม
 การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเริ่มต้นสร้างความสำเร็จขององค์กรไปพร้อมกัน

 **MCE**
 One Team

กลุ่มบริหารงานบุคคล
 สำนักอำนวยการ
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 โทรศัพท์ 0 2280 1307