



แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)



จัดทำโดย:
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติราชการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการปฏิบัติราชการให้มีความทันสมัย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางของการบริหารงานบุคคล ได้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) ได้ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับงบประมาณจากสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดำเนินการส่งแผนงาน โครงการ กิจกรรม หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และได้รวบรวมให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 -2565 เป็นมาตรฐานเดียวกันขึ้น

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังว่าเอกสารนี้จะได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ทั้งในการใช้เป็นแนวทาง แผนปฏิบัติ การกำกับดูแล และการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

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

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ธันวาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 1 บทนำ	8
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	10
ส่วนที่ 3 แผนงานโครงการ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	32
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงาน ในศตวรรษที่ 21	34
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและ ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	59
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ	63
กลุ่มโครงการสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	70
ส่วนที่ 4 แนวทางการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	121
ภาคผนวก	122
- แบบฟอร์มการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมฯ	123
- แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมข้าราชการของสป. ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ผู้เข้าอบรมและผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรม)	65
- มาตรฐานคุณภาพและตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	67
- แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	127
- แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการฯ	146
- อักษรย่อหน่วยงาน	149

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1	กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี	10
ภาพที่ 2	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12	14

บทสรุปผู้บริหาร

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

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

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร :

บุคลากร สป.ศธ. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร :

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

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร :

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

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร :

กลยุทธ์ที่ 1

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

กลยุทธ์ที่ 2

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

กลยุทธ์ที่ 3

- 3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)
- 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร
- 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสพการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 4

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

4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติดมิชอบทั้งเชิงความรู้ และการใช้ทรัพยากร

4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติดมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็น ฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

เมื่อพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 สามารถกำหนด แผนงาน/โครงการ การพัฒนาศูนย์กลางของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของ สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 โดยมีรายละเอียดโครงการและงบประมาณ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สป. ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 122 โครงการ จำนวนเงิน งบประมาณ 26,132,758 บาท ดังนี้

1. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่น 12 (สคปศ. 3,098,000 บาท)
2. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่น 11 (กิจกรรม : หลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และการสรุปผลการพัฒนาตามหลักสูตร) (สคปศ. 500,000 บาท)
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืน เพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก (Capacity Building for Sustainable Education Leaders towards Becoming Regional and Global Citizens: CBSEL) สคปศ. 130,000 บาท)
4. โครงการพัฒนาศูนย์กลางศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปบ.จชต. 406,700 บาท)
5. การพัฒนาศูนย์กลาง สำนักงาน กศน. (กศน. 5,742,200 บาท)
6. โครงการพัฒนานักวิจัยหลักสูตร “เทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการ ประชุมสัมมนาทางวิชาการ” (สคปศ. 100,000 บาท)
7. โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ. วิชาการ ครั้งที่ 3) (สคปศ. 170,000 บาท)
8. โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สคปศ. 400,000 บาท)
9. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. (สำนักงาน ก.ค.ศ. 3,650,000 บาท)
10. โครงการพัฒนาการบริหารการเงิน การคลัง และการดูแลรักษาความปลอดภัยของ ทรัพย์สินสำหรับผู้ตรวจสอบภายในและผู้ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ตสน. 150,000 บาท)
11. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร (สช. 2,211,000 บาท)
กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่
กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สช.

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(ชำนาญการพิเศษ,เชี่ยวชาญ)

กิจกรรมที่ 4 การพัฒนากลุ่มสมรรถนะเฉพาะ/หลักสูตรตามแผนพัฒนารายบุคคล

กิจกรรมที่ 5 การพัฒนาตามหลักสูตรนักบริหารระดับสูง

กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ

12. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนัก
บูรณาการกิจการการศึกษา สป. (สบศ. 349,010 บาท)

13. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรหลักสูตรต่าง ๆ (สนย. 235,000 บาท)

14. โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”
(สอ. 320,000 บาท)

15. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ สมรรถนะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สอ. 100,000 บาท)

กิจกรรมที่ 1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.ศธ. ประจำปี
งบประมาณ

16. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ สมรรถนะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สอ. 245,000 บาท)

กิจกรรมที่ 2 ปลุกฝังกระบวนการทางความคิดความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน
เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่าง
ต่อเนื่องภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรม

กิจกรรมย่อย 1 : การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลตาม
พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

กิจกรรมย่อย 2 : การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน

17. โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับหน่วยงานภายนอก

1) การพัฒนาผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง*

1.1 หลักสูตร โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)

สำนักงาน ก.พ. (สอ. 826,560) **

1.2 หลักสูตรนักปกครองระดับสูง กระทรวงมหาดไทย

1.3 หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

1.4 หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร (พสบ.บก.ทท) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

1.5 หลักสูตรการบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.)
วิทยาลัยการตำรวจ

1.6 นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)
สำนักงาน ป.ป.ช.

2) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา*

2.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง สถาบันพระปกเกล้า

2.2 หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

- 2.3 นักบริหารระดับกลาง กระทรวงมหาดไทย (บ.มท.)
- 2.4 นักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงานงบประมาณ
- 2.5 หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
- 2.6 หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- 2.7 หลักสูตรการนำเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- 2.8 หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral Communication Course: AOCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- 2.9 โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ (ผู้เกษียณอายุราชการ) สำนักงาน ก.พ.

(* ยังไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ, ** ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจาก สนย.สป.)

กลุ่มโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ส่งเสริมประสิทธิภาพ/เสริมสร้างศักยภาพ/พัฒนาองค์กร

- 18. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 (กพร. 145,000 บาท)
- 19. โครงการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ศทก. (ศทก. 238,200 บาท)
- 20. โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศทก. (ศทก. 359,000 บาท)
- 21. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการประสานเครือข่ายคุณธรรมด้านการทุจริตของ ศปท.ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ศปท.ศธ. 41,400 บาท)
- 22. โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน ประจำปี 2565 (สกก. 727,500 บาท)
- 23. โครงการพัฒนาองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียนประจำปี 2565 (สกก. 600,000 บาท)
- 24. โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ (สร. 700,000 บาท)
- 25. โครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สนย. 445,000 บาท)
- 26. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการและการติดตามประเมินผล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 (สคพ. 334,000 บาท)
- 27. โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักนิติการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สน. 26,800 บาท)
- 28. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค (ศธก. 1 -18 666,000 บาท)
(ลำดับที่ 28 – 45 จำแนกออกเป็น 18 โครงการตามสำนักงานศึกษาธิการภาค โดยแต่ละหน่วยงานมีการบริหารงบประมาณเพิ่มเติมภายในเพิ่มเติม)
- 46. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด 3,171,88 บาท) (ลำดับที่ 46 – 122 จำแนกออกเป็น 77 โครงการตามสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยแต่ละหน่วยงานมีการบริหารงบประมาณเพิ่มเติมภายในเพิ่มเติม)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ สป. ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 5,408,700 บาท ดังนี้

1. โครงการพัฒนาทักษะครู กศน. ต้นแบบ การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (สำนักงาน กศน. 1,500,000 บาท)
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ “หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพในศตวรรษที่ 21” (สคบศ. 947,000 บาท)
3. โครงการความร่วมมือไทย - จีน เพื่ออบรมภาษาจีนให้กับบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ (สศ. 5,000 บาท)
4. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (สคบศ 2,500,000 บาท)
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (ศทก. 456,100 บาท)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ สป. ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มีโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ สป. ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มี 8 โครงการ จำนวนเงินงบประมาณ 5,402,600 บาท จำแนกดังนี้

1. โครงการส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค (สำนักงานศึกษาธิการภาคละ 28,000 บาท) (ศธภ. 1 – 18 500,000 บาท)
2. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ศปท.ศธ. 39,600 บาท)
3. โครงการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ศปท.ศธ. 206,500 บาท)
4. โครงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ (ศปท.ศธ. 3,975,500 บาท)
5. กิจกรรมการเสริมสร้างพัฒนาทักษะทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สน. 78,000 บาท)
6. กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สน. 375,000 บาท)
7. กิจกรรมการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 (สน. 178,000 บาท)
8. โครงการพัฒนาศูนย์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สนย. 50,000 บาท)

สรุปงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร
ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
(ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

	หน่วยงาน	จำนวน โครงการ	งบประมาณ (บาท)
1	สำนักงาน ก.ค.ศ.	1	3,650,000
2	สำนักงาน กศน.	2	7,242,200
3	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	1	2,211,000
4	สำนักงานรัฐมนตรี	1	700,000
5	สำนักนิติการ	4	657,800
6	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	1	334,000
7	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3	730,000
8	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3	1,053,300
9	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	2	1,327,500
10	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	1	5,000
11	สำนักบูรณาการกิจการการศึกษา	1	394,100
12	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา*	8	7,845,600
13	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	1	145,000
14	กลุ่มตรวจสอบภายใน ศธ.	2	150,000
15	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศฯ ศธ. (ป.ย.ป.)	0	0
16	สำนักอำนวยการ*	4**	1,491,560
17	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	4	4,263,000
18	สำนักงานศึกษาธิการภาค (18 ภาค) ด้านพัฒนาองค์กร	18	666,000
	สำนักงานศึกษาธิการภาค (18 ภาค) ด้านวินัย	1	500,000
19	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (77 จังหวัด)	77	3,171,388
20	ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	1	406,700
	รวม	135	36,944,058

หมายเหตุ * หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร

** ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักนโยบายและแผน สป. เพิ่มเติม หลักสูตรเสริมนักบริหาร
ระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ. จำนวน 826,560 บาท

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

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

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

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ที่ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

1.3 หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

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

2) **วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร** เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาศักยภาพแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาศักยภาพ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาศักยภาพประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

3) **การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร** โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปี

4) **การติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร** กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. 2563 – 2565 ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.1 ทิศทางแนวโน้มในการขับเคลื่อนประเทศ

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

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

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ภาครัฐมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัยยัสต์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม และมุ่งเน้นในเรื่องดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ

2) การบูรณาการการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

3) การบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการองค์ความรู้ในภาคราชการทั้งที่เป็นองค์ความรู้ในประเทศและของต่างประเทศ

■ เป้าหมายใน 20 ปี ดังนี้

1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

■ ตัวชี้วัดเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ 4 ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

■ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

● การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค

● ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

● ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

● ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

● ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

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

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อคนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และการสร้าง ความ เข้มแข็ง ให้เศรษฐกิจ รายสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การพัฒนาและการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรน้ำ สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพ ของประชาชนและระบบนิเวศ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

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

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ เพิ่มจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทที่มีการบริหารจัดการที่ดี ลดข้อร้องเรียนของประชาชนที่ไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก อย่างเสมอภาค เป็นธรรม

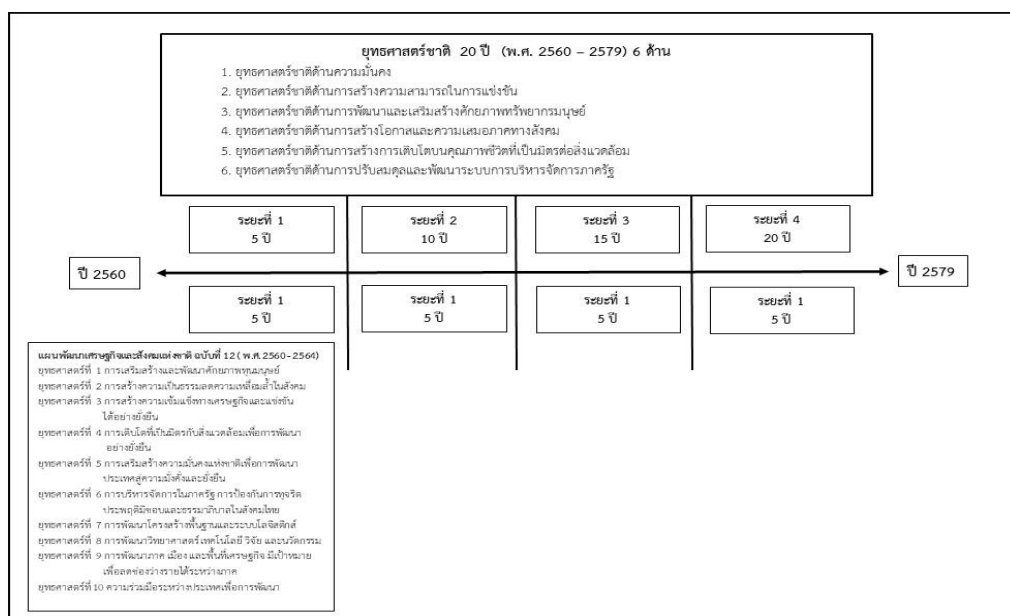
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านพลังงาน การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐมีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในการรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์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

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มีเป้าหมายเพื่อลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาค มีการกระจายรายได้ของประชาชนอย่างเป็นธรรมมากขึ้น เมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดี และการเดินทางสะดวก พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนมีการพัฒนาที่เกิดผลเป็นรูปธรรม

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

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



ภาพที่ 2 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

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

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

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

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

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

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

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

5) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีประเด็นปฏิรูปที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

5.1) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของรัฐ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล

5.2) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การทดลองระบบการบริหารราชการแบบภาค/เขต

5.3) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อาทิ การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ การลดอัตราค่าจ้างและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลและประเทศไทย 4.0 การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การทบทวนระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

2.1.4 มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

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

ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

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

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

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

- กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)
- กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ 4 ความสามารถในการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติเคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ซึ่งมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่

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

และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่

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

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

2.1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 โดยมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐภายในส่วนราชการและหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามที่ ก.พ. กำหนด ไปปรับใช้ในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานแล้ว

จากแนวทางฯ ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีทักษะสำคัญ 3 กลุ่มทักษะ ดังนี้ **ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ทักษะ** ได้แก่ (1) ทักษะดิจิทัล (2) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (3) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และ (4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ และ**ทักษะด้านภาวะผู้นำ 6 ทักษะ** ประกอบด้วย (1) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (4) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (5) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (6) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ และ**ทักษะตามสายงาน** ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและความแตกต่างกันไปตามสายงาน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

- พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

- กำหนดการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐ

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

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

- กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปภาครัฐ

- พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21

- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องยุคดิจิทัลแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

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

- ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม

- ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล

หมายเหตุ : แนวทางการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุจนถึงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งการนำทักษะเชิงยุทธศาสตร์และทักษะด้านภาวะผู้นำมาใช้ หน่วยงานอาจปรับรายละเอียดให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานได้

2. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง มุ่งหวังที่จะนำไปสู่การที่หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยบุคลากรภาครัฐในอนาคตเป็นผู้ที่มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. เป้าหมายของการพัฒนา คือ บุคลากรภาครัฐในอนาคต ต้องเป็นผู้ที่ **“มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร”** โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) **“เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์”** ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) **“ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม”** และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ **“ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ”** และสร้างพันธมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประโยชน์ผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

4. หน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย เช่น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้บริหารส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

5. การนำแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ไว้ดังนี้

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

5.2) ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ โดยให้เป็นไปตามบทบาทของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดไว้ สามารถวัดผลสำเร็จการดำเนินการระหว่างปี 2563 - 2565 ดังนี้

5.2.1) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 และยุทธศาสตร์ขององค์กร

5.2.2) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

5.2.3) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลจำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

5.2.4) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

5.2.5) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5.2.6) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ
ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี

2.1.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

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

1) หลักการ

1.1) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

1.2) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.3) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 10 วัน ต่อคนต่อปี

1.4) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของงบบุคลากร

2) หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

2.1.1) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

2.1.2) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

2.1.3) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

2.1.4) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

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

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

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

2.5) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนา ข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

2.6) นอกจากนี้ ส่วนราชการอาจให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ เช่น

2.6.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)

2.6.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)

2.6.3) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง

2.6.4) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

2.6.5) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

2.6.6) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

2.6.7) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย

2.6.8) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

2.6.9) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย

- 2.6.10) หลักสูตรปัจฉิมนิเทศ
- 2.6.11) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 2.6.12) หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ

2.2 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) (แผนระดับ 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (แผนระดับ 2) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน กอปรกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ 3 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ และเชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบติดตาม และประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation System of National Strategy and country Reform : eMENSCR) ตามระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2562 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

การบริหารและการศึกษาแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. 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

4. เป้าประสงค์รวม

4.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 ผู้เรียนมีการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4.3 ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

4.4 ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

5. เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม และค่าเป้าหมาย (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมและค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์รวม/ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม/หน่วยหลักรับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย
	ปี 2565
4. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21	
*7. ร้อยละของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สอ./สช./สคปศ./กศน.)	ร้อยละ 85

ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป. ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป.	เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ สป.
2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	1. ผู้เรียน ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการแข่งขันของประเทศ **
3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	1. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะ และสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ** 3. หน่วยงาน/สถานศึกษา มีกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล **

6. ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ผู้เรียน ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการแข่งขันของประเทศ	1. พัฒนาทักษะแรงงานฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และภูมิภาค (อาทิ พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ ดิจิทัลชุมชน)
	2. ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา
ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	1. พัฒนาการจัดการศึกษาโดยบูรณาการองค์ความรู้แบบสะเต็มศึกษา
	2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ
	3. สร้างเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สมวัย ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตที่เท่าทันและสามารถอยู่ร่วมในสังคมศตวรรษที่ 21
ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	1. พัฒนาการจัดการศึกษาโดยบูรณาการองค์ความรู้แบบสะเต็มศึกษา
	2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบผ่านประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ
	3. สร้างเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สมวัย ทักษะอาชีพและทักษะชีวิตที่เท่าทันและสามารถอยู่ร่วมในสังคมศตวรรษที่ 21
	4. สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่
	5. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21
	6. บูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างหลักคิดและทัศนคติที่ถูกต้อง ด้านระเบียบ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ ความเป็นพลเมือง
	7. พัฒนาทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย ภาษาถิ่น (ภาษาแม่) ต่อยอดการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ
	8. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา **
	9. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ/บริการประชาชน
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลาง ด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน
	3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ รวมทั้งการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
	4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
	5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร
	6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต
	7. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน **

7. ประเด็นยุทธศาสตร์ สป./เป้าประสงค์รายประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป./เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด รายประเด็นยุทธศาสตร์ สป.(หน่วยหลักรับผิดชอบ)	ค่าเป้าหมาย
	ปี 2565
ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	
เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. ผู้เรียน ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการแข่งขันของประเทศ	
*6. ร้อยละของผลงานวิจัยเพื่อสร้างความรู้สู่การพัฒนาการศึกษาที่เผยแพร่ต่อสาธารณชน (สนย. และทุกหน่วยงานในสังกัด สป.)	ร้อยละ 80
7. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเครือข่ายเศรษฐกิจดิจิทัลชุมชนระดับตำบล (กศน.)	ร้อยละ 100
ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	
เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. 1. ผู้เรียนมีคุณภาพ ทักษะและสมรรถนะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	
2. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	
3. หน่วยงาน/สถานศึกษา มีกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป./เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด รายประเด็นยุทธศาสตร์ สป.(หน่วยหลักรับผิดชอบ)	ค่าเป้าหมาย
	ปี 2565
8. ร้อยละของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก อยู่ในระดับคุณภาพดีขึ้นไป (สช.) - ระดับปฐมวัย - ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ร้อยละ 80
9. ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ด้านอาชีพ/ด้านการเรียนรู้ สามารถสื่อสารได้ถูกต้องมากขึ้น (กศน./สช.)	ร้อยละ 80
*10. ร้อยละของเด็กปฐมวัยสังกัดโรงเรียนเอกชนมีพัฒนาการสมวัย (สช.)	ร้อยละ 80
11. จำนวนผู้ใช้งานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform : NDLP) (ศทก.) (ศทก. : เป้าหมาย 30,000 คน ภายในปี พ.ศ.2565: เริ่มต้น ปี 64 เป้าหมาย 10,000 คน)	20,000 คน
12. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	ร้อยละ 80
ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	
16. จำนวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ (สน./สช./ก.ค.ศ.) (สน. 1 ฉบับ / สช. 5 ฉบับ / ก.ค.ศ. 5 ฉบับ)	ไม่น้อยกว่า 11 ฉบับ
ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ) เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	
*17. จำนวนระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของกระทรวง ศึกษาธิการ ที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลรายบุคคลอ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา (ศทก.) (: อ้างอิงจาก แผนปฏิรูปการศึกษา) (ศทก. : เป้าหมาย 6 ระบบ ฐานข้อมูล ภายในปี 2565 : เริ่มต้นปี 2562 มีอยู่ 2 ระบบฐานข้อมูล : ปี 2563 เป้าหมาย 2 ระบบ : ปี 2564 เป้าหมาย 1 ระบบ) (2562 : ฐานข้อมูลสถานศึกษา ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ฐานข้อมูลบุคลากรอื่น 2563 : ฐานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา 2564 : ฐานข้อมูลหลักสูตร 2565 : ฐานข้อมูลผลการเรียน)	1 ระบบ ฐานข้อมูล (ฐานข้อมูล ผลการเรียน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป./เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด รายประเด็นยุทธศาสตร์ สป.(หน่วยหลักรับผิดชอบ)	ค่าเป้าหมาย
	ปี 2565
18. ร้อยละของหน่วยงานที่นำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ (ทุกหน่วยงานในสังกัด : หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานในสังกัด สป. เทียบเท่าสำนัก)	ร้อยละ 80
19. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กรและข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงระยะ 3 ปี (พ.ศ.2566-2568) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (กพร.) (อ้างอิงจาก : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2564-2565)	ระดับ 5

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

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

2) พันธกิจ ได้แก่

2.1) พัฒนาระบบบริหารเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0

2.2) สร้างนวัตกรรมการให้บริการด้านการศึกษาที่อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกผ่านระบบดิจิทัล

2.3) พัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริต

2.4) นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ การบริหารและการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

2.5) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ

3) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพในการให้บริการประชาชนของกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการการเงินการคลังของกระทรวง ศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กรให้เป็นระบบราชการ 4.0

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ

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

2.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์กลาง :

บุคลากร สป.ศธ. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง :

- 1) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์กลางให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- 3) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์กลางให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์การพัฒนาศูนย์กลาง :

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

กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลาง :

กลยุทธ์ที่ 1

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

กลยุทธ์ที่ 2

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

กลยุทธ์ที่ 3

3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)

3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร

3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 4

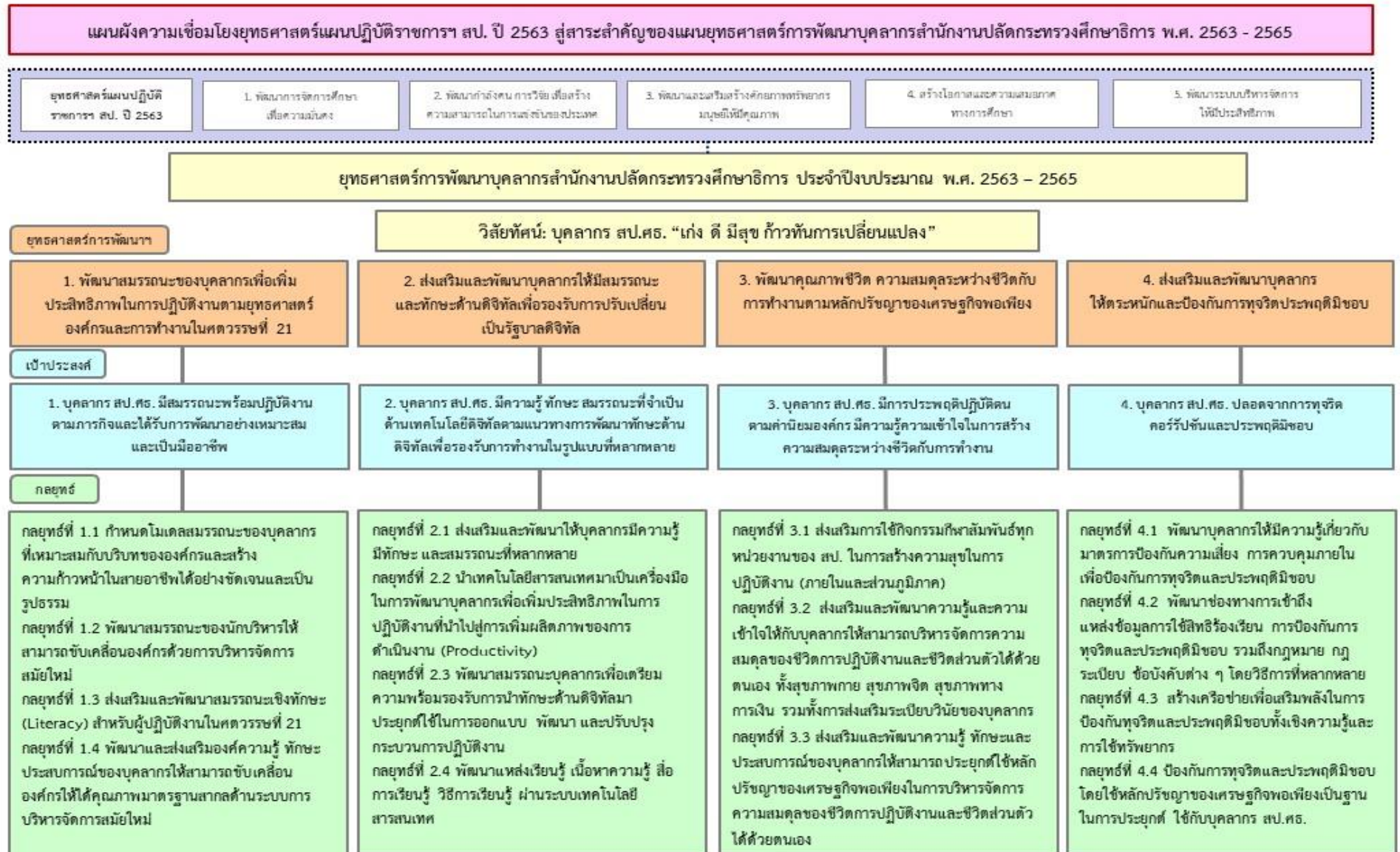
4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย

4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

2.5 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2.6 แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ขรก. - 2,010
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	พรก. - 15,325*
	ลจป. - 534

- กลุ่มตรวจสอบภายใน - (ขรก. - 13 , พรก. - 2) - รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร สูง) - 3
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - (ขรก. - 15 , พรก. - 1) - ผู้ตรวจราชการกระทรวง (นักบริหาร สูง) - 12
 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต - (ขรก. - 9 , พรก. - 3) - ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทว) - 1
 - ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ (นักวิชาการศึกษา ทว) - 1
 - ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารจัดการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ทว) - 1
 - ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ต้น) - 1
 - รองผู้แทนถาวรไทยฯ (นักวิชาการศึกษา) (ผู้อำนวยการ สูง) - 1
 - ศึกษาธิการภาค (นักบริหาร สูง) - 12
 - รองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ต้น) - 12



ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564

ส่วนที่ 3

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทั้งสิ้น 36,944,058 บาท (สามสิบล้านเก้าแสนสี่หมื่นสี่พันห้าสิบบาทถ้วน) จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กร	122 โครงการ	26,132,758
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลและการทำงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	5 โครงการ	5,408,700
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ไม่มี	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	8 โครงการ*	5,402,600
รวม	135 โครงการ	36,944,058

หมายเหตุ * โครงการส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค (ดำเนินการโดยสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 – 18)

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป.

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

☒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ สป. ปี 2565

☒ 1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1.3 กลุ่มโครงการพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

☐ 2. พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

☒ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรให้มีศักยภาพ

3.5 กลุ่มโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 กลุ่มโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

☐ 4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

☒ 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

5.8 กลุ่มโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565

☐ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

☐ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล

☐ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

☐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร (ตามแผนปฏิบัติการของ สป.ศธ. งบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม												
-												
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่												
1	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่น 12	เชิงผลผลิต 1. เชิงปริมาณ - นักบริหารระดับสูง ศธ. และหน่วยงานภายนอก จำนวน 60 คน 2. เชิงคุณภาพ 1) ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาในระดับไม่ต่ำกว่า 3.50 2) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการเข้าร่วมหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 เชิงผลลัพธ์ 1. ผู้สำเร็จการพัฒนาตามหลักสูตร นบส.ศธ. มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริหารจัดการตามการพัฒนาสมรรถนะของ	นักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานภายนอก	60	พ.ย. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนามผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด (ร้อยละ 80) 2. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรพัฒนามนักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ร้อยละ 85) 3. ร้อยละของผู้สำเร็จการพัฒนามมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85 ร้อยละ 80	3,098,000	สคบศ.			

[illegible]

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
		การพัฒนาที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85				ต่อการเข้าร่วมกิจกรรม : หลักสูตรเสริม นบส.ศธ. และการสรุปผลการพัฒนาตามหลักสูตร						
3	โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก (Capacity Building for Sustainable Education Leaders towards Becoming Regional and Global Citizens: CBSEL)	1. ผู้เข้ารับการพัฒนตามโครงการ CBSEL รุ่นที่ 5 จำนวน 32 คน 2. ผู้เข้ารับการพัฒนตามโครงการ CBSEL รุ่นที่ 5 สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานของผู้ผ่านการพัฒนาที่ได้รับจากการพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษา 3. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามโครงการ CBSEL ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 4. ผู้เข้ารับการพัฒนตามโครงการ CBSEL รุ่นที่ 5	ผู้เข้ารับการพัฒนตามโครงการ CBSEL รุ่นที่ 5	32	พ.ย. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนผู้เข้ารับการพัฒน (32 คน) 2. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามโครงการ (ร้อยละ 85) 3. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษา (ร้อยละ 85)	32 ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	130,000	สคบศ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาสถานศึกษา และจัดการศึกษา ร้อยละ 85										
กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21												
-												
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้วยระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่												
4	โครงการพัฒนาบุคลากรศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้	บุคลากรศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร สปบ.จชต.	90	ต.ค.64 - ก.ย. 65	1. บุคลากร สปบ.จชต. ที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามบริบทการพัฒนาเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร 2. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากร สปบ.จชต. ที่สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	406,700	สปบ.จชต.	1	1/3/ 4/6	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสายงาน
5	การพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กศน.	1.จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาร้อยละ 90 เป็นผู้ที่มีสมรรถนะผู้บริหารที่สูงขึ้น และมีความสามารถในการจัดระบบองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร 3. ผู้เข้ารับการพัฒนาร้อยละ 90 มีการพัฒนาตนเองในด้านพฤติกรรมบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยมที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมยิ่งขึ้น	1. ข้าราชการพลเรือน 2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา 38 ค. (2)	750	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	ผู้เข้ารับการพัฒนาร้อยละ 90 มีการพัฒนาตนเองในด้านพฤติกรรมบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยมที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมยิ่งขึ้น	ร้อยละ 90	5,742,200	สำนักงาน กศน.			
6	โครงการพัฒนานักวิจัยหลักสูตร “เทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ”	1.ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ทักษะประสบการณ์ทางวิชาการ และมีโอกาสเตรียมความพร้อมในการเผยแพร่ผลงานสู่แวดวงวิชาการต่อสาธารณชนในโอกาสต่อไป ซึ่งจะเป็นการพัฒนาการนำเสนอผลงานและนวัตกรรม	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา	30	พ.ย. 64 - มิ.ย. 65	1. จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาร้อยละ 90 (30 คน) 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการให้บริการของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 85	100,000	สคบศ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		ทางวิชาการอันจะนำไปสู่เวทีการประชุมวิชาการระดับประเทศและระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 30 คน 2. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการผ่านเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 85				3. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อดำเนินการเขียนบทความวิจัยสำหรับการประชุม สัมมนาทางวิชาการได้ (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 85					
7	โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ. วิชาการ ครั้งที่ 3)	1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลงาน/นวัตกรรมทางวิชาการเข้าร่วมฯ ไม่น้อยกว่า 40 เรื่อง 2. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทาง	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจ	100	พ.ย. 64 - มิ.ย. 65	1. จำนวนผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการที่ผ่านการตรวจคุณภาพและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารรายงานการดำเนินการประชุมวิชาการนำเสนอผลงาน	ร้อยละ 60	170,000	สคบศ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		วิชาการและมีโอกาสเผยแพร่ผลงานสู่แวดวงวิชาการต่อสาธารณชนทั่วไป จำนวน 100 คน 3. ผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วมโครงการผ่านการตรวจคุณภาพและได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ในเอกสารรายงานการดำเนินการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการ (Proceedings) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของ สคบศ. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90				และนวัตกรรมทางวิชาการ (Proceedings) (ร้อยละ 60 ของจำนวนผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการ (บทความวิจัย) ที่ส่งเข้าร่วมโครงการ) 2. จำนวนผู้เข้าประชุมทางวิชาการ (ร้อยละ 80 ของจำนวนเป้าหมาย) 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการให้บริการของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 4. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการฯ (สคบศ. วิชาการ ครั้งที่ 3) สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้และต่อยอด	ร้อยละ 80 ร้อยละ 90 ร้อยละ 40					

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
8	โครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. ศึกษานิเทศก์ที่เข้ารับการพัฒนามีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. รองศึกษาธิการจังหวัดที่จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 3. บุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) นำผลจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. ศึกษานิเทศก์ 2. รองศึกษาธิการจังหวัด	80 77	พ.ย. 64 - ส.ค. 65	1. ร้อยละผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการ พัฒนา (ศึกษานิเทศก์) 2. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มาตรา 38 ค (2) (รองศึกษาธิการจังหวัด) ที่จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ 3. ร้อยละของบุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) ที่เข้ารับการพัฒนานำความรู้และทักษะจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80 ร้อยละ 100 ร้อยละ 85	400,000	สคบศ.			
9	โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	1. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของตำแหน่งและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	320	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80	3,650,000	สำนักงาน ก.ค.ศ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
		2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล										
10	โครงการพัฒนาการบริหาร การเงิน การคลัง และ การดูแลรักษาความปลอดภัย ของทรัพย์สินสำหรับผู้ตรวจ สอบภายในและผู้ที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด	1. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เข้ารับการอบรมเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด 2. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การบริหาร การเงิน การคลัง และสามารถปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจในการเข้ารับ การอบรม 4. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมไปใช้ในการปฏิบัติ งาน	ผู้ตรวจสอบภายในและ ผู้ที่เกี่ยวข้องของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด	90	ม.ค. 65 - มี.ค. 65	1. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับ การอบรมเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด 2. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ การบริหาร การเงิน การคลังเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการอบรม 4. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีการนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	150,000	ตสน.			ความรู้

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
11	โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร 1.1 กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ 1.2 กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สช. 1.3 กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ชำนาญการพิเศษ,เชี่ยวชาญ) 1.4 กิจกรรมที่ 4 การพัฒนากลุ่มสมรรถนะเฉพาะ/หลักสูตรตามแผนพัฒนารายบุคคล 1.5 กิจกรรมที่ 5 การพัฒนาตามหลักสูตรนักบริหารระดับสูง 1.6 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร	1.เพื่อพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจภารกิจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด และเกิดจิตสำนึก ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการ 3.เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดกำหนดให้แก่ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	30 50 30 10 3 22	ก.พ.-23955 ต.ค. 64-ก.ย. 65 ธ.ค. 64-มี.ค. 65 ต.ค. 64-ก.ย. 65 ธ.ค. 64-มี.ค. 65 ธ.ค. 64-มี.ค. 65	1. ร้อยละของจำนวนข้าราชการและบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกิจกรรมได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดของแต่ละหลักสูตร และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	300,000 337,450 244,950 100,000 170,000 1,058,600	สช. (กช.)			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
	สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ											
12	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานการศึกษา สป.	สำนักบริหารงานการศึกษา มีแนวทางพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 แนวทาง	ผู้บริหาร บุคลากรของสำนักบริหารงานการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 33 คน	33	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	ร้อยละ 80	394,010	สพศ.			
13	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรหลักสูตรต่าง ๆ		บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.					235,000	สนย.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
14	โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”	ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม มีการทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายในการทำงานสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากขึ้น มีสร้างสายสัมพันธ์อันดีและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้	ข้าราชการบรรจุใหม่ ของ สป.ศธ. จำนวน 2 รุ่น (รุ่นละ 100 คน)	200	ม.ค. - ส.ค. 65	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 100 3. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 100 ร้อยละ 80	320,000	สอ.	1	1/3/ 4/6	ความรู้
15	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ สมรรถนะข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 1.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.ศธ. ประจำปีงบประมาณ	สป. มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนอื่น ๆ		50	ธ.ค. 64 - ม.ค.65	1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 (ระยะยาว)	ระดับความสำเร็จ (ระดับ 5)	100,000	สอ.			ความรู้

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
	กิจกรรมย่อย 2 : การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน	เพื่อพัฒนาทักษะการสอนงานและการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Mentoring and Coaching)	- บุคลากรที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน	40	มี.ค. - มิ.ย. 65	บุคคลตาม พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะการสอนงานและสร้างทีมงานและผ่านเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	100,000	สอ.	1/2/ 3/4	1/2/ 3/4/ 5/6	ความรู้
17	โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับหน่วยงานภายนอก 1) การพัฒนาผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูง 1.1 หลักสูตร "โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ. 1.2 หลักสูตรนักปกครองระดับสูง กระทรวงมหาดไทย	พัฒนาผู้บริหารตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูงกับหน่วยงานภายนอก (ส.นบส., นปส., วปอ. เป็นต้น)	1.บุคลากรระดับผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไป 1.บุคลากรระดับผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไป	18 1	ต.ค. 64 - ก.ย. 65 ม.ค. - ก.ย. 65	1. ผู้เข้ารับการพัฒนาด้านเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด 1. ผู้เข้ารับการพัฒนาด้านเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	826,560	สอ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/เกณฑ์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
	1.3 หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล		บุคลากรระดับอำนาจการ/ระดับบริหาร	1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 100					
	1.4 หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร (พสบ.บก.ทท) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง		บุคลากรระดับอำนาจการ/ระดับบริหาร	1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 100					
	1.5 หลักสูตรการบริหารรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกสาร (บรอ.) วิทยาลัยการตำรวจ		บุคลากรระดับเชี่ยวชาญ/ระดับอำนาจการ	1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 100					
	1.6 นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) สำนักงาน ป.ป.ช. 2) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา 2.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง สถาบันพระปกเกล้า		บุคลากรระดับบริหาร	1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่านเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 100					

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
	2.2 หลักสูตรจิตวิทยา ความมั่นคง สถาบันจิตวิทยา ความมั่นคง	พัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ตามสายงาน		1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามผ่าน เกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			
	2.3 นักบริหารระดับกลาง กระทรวงมหาดไทย (บ.มท.)			1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามผ่าน เกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			
	2.4 นักบริหารการรบ ประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงบประมาณ			1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามผ่าน เกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			
	2.5 หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ			1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามผ่าน เกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			
	2.6 หลักสูตรภาษาอังกฤษ สำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) สถาบันการต่าง ประเทศเทววงศัวโรปการ			1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามผ่าน เกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			
	2.7 หลักสูตรการนำเสนอ และการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC) สถาบันการต่าง ประเทศเทววงศัวโรปการ			1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนามผ่าน เกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/เกณฑ์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
	2.8 หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral Communication Course: AOCC) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ			1		1. ผู้เข้ารับการพัฒนาค้นหาเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			
	2.10 โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ (ผู้เกษียณอายุราชการ) สำนักงาน ก.พ. ** ขอปรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจาก สนย. เป็น			20		1. ผู้เข้ารับการพัฒนาค้นหาเกณฑ์ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80		สอ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
กลุ่มโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ส่งเสริมประสิทธิภาพ/เสริมสร้างศักยภาพ/พัฒนาองค์กร												
18	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 90 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านการประเมิน ร้อยละ 80	บุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	16	พ.ย. - ธ.ค. 64	1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านการประเมิน	ร้อยละ 90 ร้อยละ 80	145,000	กพร.			
19	โครงการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ศทก.		บุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 46 คน	46		ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 85	238,200	ศทก.			
20	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศทก.	เชิงปริมาณ - มีผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแผนงานโครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 35 คน	35	พ.ย. 64 – ก.ย. 65	-จำนวนบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เข้าร่วมโครงการได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด -ร้อยละของบุคลากร ศทก. ที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	35 คน ร้อยละ 85	359,000	ศทก.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		เชิงคุณภาพ - กระทรวงศึกษาธิการ มีสรุปผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนของผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ										
21	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการประสานเครือข่ายคุณธรรมด้านการทุจริตของ ศปท.ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1) รายงานผลการดำเนินงานของ ศปท.ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 2) ทำเนียบข้อมูลเครือข่ายส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดและในกำกับ ศธ. ในการขับเคลื่อนการบูรณาการ	1. บุคลากรในสังกัด ศปท.ศธ. 2. ส่วนราชการหน่วยงานในสังกัดและในกำกับ ศธ.	20	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1) ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างของ ศปท.ศธ. 2) ระดับความสำเร็จของการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของ ศปท.ศธ. 3) ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานผลการ	ระดับ 5 ระดับ 5 ระดับ 5	41,400	ศปท.ศธ.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
		ต่อต้านการทุจริตของ ศธ. จำนวน 1 เล่ม 3) บุคลากรในสังกัด ศปท.ศธ. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก ที่จำเป็นในงาน สมรรถนะ ประจำสายงาน และความรู้อื่น ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 2 รายวิชา/คน/ ปีงบประมาณ เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1) ศปท.ศธ. มีภารกิจโครงสร้าง หน้าที่ที่เป็นปัจจุบัน 2) ศปท.ศธ. สามารถประสาน เครือข่ายคุณธรรม ต่อต้าน การทุจริตของศปท.ศธ. ได้อย่างรวดเร็ว 3) มีข้อมูลการบูรณาการ ขับเคลื่อนการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตในภาพรวม ของศธ. เสนอต่อผู้บริหาร ระดับสูงได้อย่างทันทั่วทั้งที่				ดำเนินงานของศปท.ศธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 4) จำนวนการเข้ารับ ฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม สมรรถนะประจำสายงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด ศปท.ศธ.	2 รายวิชา/ คน/ปี งบประมาณ					

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความผลงาน
		4) บุคลากรมีจิตสำนึกและตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยยึดหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล 5) บุคลากรในสังกัดศปท.ศธ. มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลักที่จำเป็นในงาน และสมรรถนะประจำสายงาน เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน										
22	โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ประจำปี 2565	<u>เชิงปริมาณ</u> บุคลากรสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน 80 คน <u>เชิงคุณภาพ</u> บุคลากรสำนักได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	บุคลากรสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	85	9 - 11 ธ.ค. 64	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม	ร้อยละ 80	727,500	สกก.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
23	โครงการพัฒนาน้องความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักงานการลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน ประจำปี 2565	<u>เชิงปริมาณ</u> บุคลากรสำนักงานการลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน 80 คน <u>เชิงคุณภาพ</u> สำนักงานการลูกเสือฯ ได้รับองค์ความรู้และสามารถใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น	บุคลากรสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	85	ก.ย. 65	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ	ร้อยละ 85	600,000	สกก.			
24	โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ	<u>เชิงคุณภาพ</u> 1. สร. เป็นส่วนราชการที่มีการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 2. บุคลากรของ สร. มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการในการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้น ยึดหลักและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ	50	1 ต.ค. 64 - 30 ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากร สร. ที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ 1 และ 2 ไม่น้อยกว่าระดับดี	ร้อยละ 80 ระดับความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าระดับดี	700,000	สร.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		3. บุคลากรของ สร. มีความสามัคคี เกื้อกูล ร่วมปฏิบัติงานด้วยความผาสุก และมีสัมพันธภาพกับเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง 4. สร. เป็นส่วนราชการที่มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นองค์กรประสิทธิภาพด้านการประสานราชการทางการเมือง ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ <u>เชิงปริมาณ</u> 1. สร. จัดกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาองค์การ (OD) สร.ศธ. และ กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้บุคลากร สร. 3. เป้าหมายการดำเนินการ เป้าหมายที่ 1 บุคลากร สร. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้										

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		เข้าร่วมกิจกรรมที่ 1 และ 2 เป้าหมายที่ 2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าระดับดี										
25	โครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.ศธ. ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคลภายนอก ปฏิบัติงานชั่วคราว 80 คน 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันตามแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งมีความเข้าใจในวัฒนธรรมการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานส่วนรวม	บุคลากรสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	80		1. ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการ 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันตามแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วม	ร้อยละ 80	445,000	สนย.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
26	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการและการติดตามประเมินผลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	เพื่อพัฒนาบุคลากรจำนวน 45 คน ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายการตรวจราชการ และติดตามประเมินผล	ผู้ตรวจราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ ข้าราชการช่วยราชการ บุคคลภายนอกจ้างเหมาปฏิบัติงานและเครือข่ายการตรวจราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	45	พ.ย. - ธ.ค. 64	ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	มากกว่า ร้อยละ 85	334,000	ส.ต.ด. กลุ่มอำนวยการ			
27	โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักนิติการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		บุคลากรสำนักนิติการ สป.	48		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 60	26,800	สน.			
								22,295,370				

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย												
1	โครงการพัฒนาทักษะครู กศน. ต้นแบบ การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1.ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมผ่านการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและสมรรถนะครู กศน. ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2.ร้อยละ 10 ของผู้เข้า อบรมได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบครู กศน. ด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1. ผู้ผ่านการอบรมมีทักษะและสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยุคดิจิทัล 2. ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกช่วงวัยในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ข้าราชการครู หรือครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน กศน. (ครู กศน.ตำบล/ครูอาสาสมัคร กศน./ครู ศรช./ศศช.)	100	ต.ค. 64 – ก.ย. 65	ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ 1. ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมผ่านการอบรม ตามหลักสูตรพัฒนา ทักษะและสมรรถนะ ครู กศน. ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. ร้อยละ 10 ของผู้เข้าอบรมผ่านการคัดเลือกเป็นต้นแบบครู กศน. ด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 1. ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมมีทักษะและสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยุคดิจิทัล 2. ร้อยละ 10 ของผู้เข้าอบรมได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ครู กศน. ด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถเป็น	ร้อยละ 80	1,500,000	สำนักงาน กศน. (กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา)			ภาษา

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
		3. ผู้เข้าอบรมสามารถเป็นต้นแบบด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่เพื่อนครูได้				แบบอย่างและให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูได้						
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ “หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพในศตวรรษที่ 21”	1. ผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ครูและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และมีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษมากขึ้น 3. ครูและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการที่เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 4. ผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ครูและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	1500	พ.ย. 64 – ก.ย. 65	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนด (ร้อยละ 80) 2. ร้อยละของครูและบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการที่เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนา (ร้อยละ 85) 3. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ถูกต้องมากขึ้น (ร้อยละ 85)	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	947,600	สคปศ.			ภาษา

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
3	โครงการความร่วมมือไทย - จีน เพื่ออบรมภาษาจีนให้กับบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ	1.เป้าหมายเชิงปริมาณ : ข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 15 คน เข้ารับการอบรมและสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ข้าราชการผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมและมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	15	ก.พ. - มิ.ย.65	ความพึงพอใจต่อการเข้ารับการอบรม	ร้อยละ 80	5,000	สศ.			ภาษา

กลยุทธ์ที่ 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน (Productivity)

-

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน

4	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ	1. บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเข้ารับการพัฒนามีจำนวน 400 คน 2. ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนามีน้อยกว่าร้อยละ 85	บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ	400	พ.ย. 64 - ก.ย. 65	1.จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาคือ 2. ร้อยละผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ 3. ร้อยละความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาคือ 4. ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	400 ร้อยละ 80 ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	2,500,000	สศค.	1		
---	--	---	-----------------------------	-----	-------------------	--	--	-----------	------	---	--	--

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		4. ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85										
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	เชิงปริมาณ - ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 200 คน เชิงคุณภาพ - ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ข้าราชการและบุคลากรของ สป.ศธ. จำนวน 200 คน	200	ม.ค. - ส.ค.65	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบ 2. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	456,100	ศทก.	1		
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ												
								5,408,700				

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ												
1	โครงการส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค (สำนักงานศึกษาธิการภาคละ 28,000 บาท)		1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18 2. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18 3. นิติกรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่นิติกร สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18 4. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18			1.ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรมจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) 2. ผลสัมฤทธิ์ Pre test, Post test 3. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ร้อยละ 85 ร้อยละ 80	500,000	ศธภ. 1-18		1	

[illegible]

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ ศธ. 2) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแนวทาง มาตรการป้องกัน การทุจริตและสร้าง ความโปร่งใส				5) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแนวทาง มาตรการป้องกัน การทุจริตและสร้าง ความโปร่งใส	ระดับ 5					
3	โครงการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1) บุคลากรในสังกัดสพ.ศธ. เกิดขวัญกำลังใจและได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น "คนดีศรีแห่ง สป" 2) บุคลากรในสังกัดสพ.ศธ. มีจิตสำนึกที่ดีในการประพฤติ ปฏิบัติตนด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการทำความดีเพื่อตนเอง และส่วนรวมมากขึ้น เป้าหมายเชิงปริมาณ 1) ได้บุคลากรดีเด่น "คนดีศรีแห่ง สป." ตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ได้ "หน่วยงานคุณธรรม	ส่วนราชการ/หน่วยงาน และบุคลากรในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ		ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1.ได้บุคลากรดีเด่น "คนดีศรีแห่ง สป." และ หน่วยงานคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ตามเป้าหมาย ที่วางไว้ 2. ผู้เข้าร่วมพิธีและผู้เข้า รับรางวัลฯ มีความพอใจ อยู่ในระดับ มากขึ้นไป ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	206,500	ศบพ.ศธ.		1	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		สป." ตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ผู้เข้าร่วมพิธีและผู้เข้ารับรางวัลฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ร้อยละ 80) 4) สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สป. จำนวน 1 ฉบับ 5) สรุปผลการประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม ศธ. ได้แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ศธ. ที่ผ่านการรับรองจากคณะอนุกรรมการฯ จำนวน 1 ฉบับ										
4	โครงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงศึกษาธิการ	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1) จำนวนของหน่วยงานในสังกัด สป.ศธ. ในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มากกว่า 95 แห่ง	1. หน่วยงานในสังกัด สป.ศธ.ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 2. บุคลากรในสังกัด ศธ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3,400 คน ผู้รับผิดชอบด้านการป้องกันป้องกันและปราบปราม	3,400	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1) จำนวนหน่วยงานในสังกัดสป.ศธ. ในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเข้ารับการประเมิน OIT 2) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสป.ศธ. ในส่วนกลางและที่ตั้ง	มากกว่า 95 แห่ง ร้อยละ 80	3,975,500	ศปท.ศธ.		1	

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
		2) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด สป.ศธ. ในส่วนกลาง และที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคมีผล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจำนวน 3,400 คน เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1) หน่วยงานในสังกัด ศธ. มีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล	การทุจริตและประพฤติมิชอบ งานคุ้มครองจริยธรรมหรืองานธรรมาภิบาลของส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดและในกำกับ ศธ. จำนวน 100 คน หน่วยงานในส่วนกลาง ศธ. 18 ภาคฯ ละ 40 คน รวมเป็นจำนวน 720 คน ศธจ. 77 จังหวัด ๆ ละ 30 คน รวมเป็น 2,310 คน ก.ค.ศ. จำนวน 70 คน กศน. จำนวน 120 คน สช. จำนวน 80 คน			ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีคุณธรรมและความโปร่งใส OIT ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 3) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม	3,400 คน					

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
5	กิจกรรมการเสริมสร้างพัฒนาทักษะทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาทักษะทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ข้าราชการพลเรือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	100	ก.พ. 65	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาทักษะทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80	78,000	สน.			ความรู้
6	กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	50	ธ.ค. 64	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ร้อยละ 85	375,000	สน.			ความรู้
7	กิจกรรมการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550	ข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค	95	ม.ค. 65	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมกิจกรรมการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550	ร้อยละ 80	178,000	สน.			ความรู้

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
8	โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละ 80 ของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการมีความ พึงพอใจ 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ : บุคลากรที่เข้าร่วมมี จิตสาธารณะและมีจิตสำนึก บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม	บุคลากรของ สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สป.			1. บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการสามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิตประจำวัน 2. บุคลากรมีจิตสาธารณะ และจิตสำนึก โดยนำมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการดำเนินการใช้ชีวิต อย่างมีคุณภาพ		50,000	สนย.			
								5,402,600				

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. ผู้เข้าร่วมประชุม บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 จำนวน 30 คน 2. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 3. บุคลากรมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเกิดความสามัคคีในองค์กร ทำให้พัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1	30	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมต่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและพลังความร่วมมือในการบูรณาการการจัดการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 1			
2	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กิจกรรม 1 อบรมให้ความรู้ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามรอยพระยุคลบาท กิจกรรม 2 อบรมให้ความรู้เทคนิคการทำวิจัยระดับพื้นฐาน กิจกรรม 3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานโครงการพระราชดำริ	พัฒนาบุคลากร ศธภ. 2 ให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานยกระดับขีดความสามารถ ความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 2	30	ธ.ค. 64 - ก.ย. 65	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 2			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
3	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 3	1. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้หลังจากฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค 3	31	ธ.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. ร้อยละของ บุคลากรมีความรู้หลังจากฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 85 ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 3 กลุ่มบริหารงานบุคคล			
4	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 4 ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ พัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น บุคลากรมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความสามัคคีในองค์กร และพลังความร่วมมือในการบูรณาการการจัดการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 4	14	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพคิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	34,000	ศธภ. 4 กลุ่มบริหารงานบุคคล			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
5	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. บุคลากรของ ศธภ. 5 สามารถเข้าร่วมโครงการ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรของ ศธภ. 5 มีความพึงพอใจในการได้รับการพัฒนาศักยภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 5	33	พ.ย.64 - ม.ค. 65	1. จำนวนบุคลากรของ ศธภ. 5 เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรของ ศธภ. 5 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	54,000	ศธภ. 5			
6	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 6	จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 6 เข้าร่วมการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 6	18	ต.ค.64 - ก.ย.-65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา คิดเป็น ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 6 กลุ่ม อำนวยการ			
7	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 7	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตน	บุคลากร ศธภ.7	31	ต.ค.64 - ก.ย. 65	1. จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ 2. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 7 กลุ่ม บ.ค.			
8	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. ผู้เข้าร่วมประชุม บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 8 จำนวน 30 คน 2. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 8	30	ต.ค.64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะ การประสานและพัฒนา	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 8			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
		3. บุคลากรมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และ เกิดความสัมพันธ์ในองค์กร ทำให้พัฒนากระบวนการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				เครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและพลัง ความร่วมมือในการ บูรณาการการจัดการศึกษา ในพื้นที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						
9	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการ ออกแบบสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 9	1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 9	21	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ 2. บุคลากรที่มีสมรรถนะและ ทักษะดิจิทัลสามารถปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจในการเข้า ร่วมโครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลการใช้เทคโนโลยีเพื่อ การออกแบบงานของ บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 9	ร้อยละ 100 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 9 กลุ่ม อำนวยการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
10	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ได้รับการส่งเสริมด้านกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการเป็นนักวิชาการทางการศึกษาอย่างมีความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 10	29	ต.ค.64 - - ก.ย. 65	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมของโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการเป็นนักวิชาการทางการศึกษามืออาชีพ	ร้อยละ 85 ระดับมากที่สุด	68,000	ศรภ. 10			
11	โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 11	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศรภ. 11 พัฒนาการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11	18	ต.ค.64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานและศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	34,000	ศรภ. 11			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
12	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภูมิภาคประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	1.บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ 85 2.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 85)	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 12	29	ม.ค.- ก.ย. 65	1.บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 เข้าร่วมโครงการฯ 2.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	34,000	ศธภ. 12			
13	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ศธภ.13 ต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพและพลังความร่วมมือในการบูรณาการการจัดการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงาน ศธภ.13	34	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ศธภ.13 ต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพและพลังความร่วมมือในการบูรณาการการจัดการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 13 กลุ่ม บริหารงาน บุคคล			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
14	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศธภ.14	1.บุคลากร ศธภ.14 เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยร้อยละ 80 2.บุคลากร ศธภ.14 ทุกระดับมีทัศนคติที่ดีทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กรร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	บุคลากร ศธภ.14	30	ธ.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา (Pre test, Post test) 2.จำนวนบุคลากร ศธภ.14 เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 3.ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 85 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 14			
15	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 15	1. จำนวนของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของบุคลากรทั้งหมด 2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ รวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรในสังกัด ศธภ.15	35	ม.ค. - ก.ย.-65	1. ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 85 ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 15 กลุ่ม อำนวยการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
16	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 16	1.บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค 16 จำนวน 13 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 2.ภารกิจทุกด้านของ ศธภ. 16 บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค 16	13	พ.ย. 64 – ก.ย. 65	1. ร้อยละของบุคลากรใน ศธภ. 16 ผ่านการทดสอบหลังการจัดอบรม 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการภาค 16 ในการดำเนินโครงการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 16			
17	พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 17 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1.ข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานศึกษาธิการภาค 17 จำนวน 27 คน ได้รับการพัฒนา 2. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 17 มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ด้านดิจิทัลสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนางานหรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้	บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 17	27	พ.ย.64 – ก.ย. 65	1.ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา 1)ข้าราชการผ่านการทดสอบวัดความรู้หลังการฝึกอบรม 2) ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินโครงการ 3. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ร้อยละ 85 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	34,000	ศธภ. 17 กลุ่ม อำนวยการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
18	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของ ศธ.18	1. จำนวนบุคลากร ของ ศธ.18 และหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในพื้นที่รับผิดชอบ รวม 4 จังหวัด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. บุคลากรทุกหน่วยงานที่เป็นเป้าหมายของโครงการได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ มีความสุข และทัศนคติที่ดี และเกิดความสามัคคี ในองค์กร	1. บุคลากรใน สนง. ศึกษาธิการภาค 18 2. บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา รวม 4 จังหวัด	150	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 80 ของ บุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสำนักงาน มีความพึงพอใจต่อการจัด ฝึกอบรมร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	34,000	ศธ. 18			
**	โครงการส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 17 (28,000 บาท)	1. ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการ สพป., ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นิติกรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกฎหมาย หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 17 และบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 17	1. ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการ สพป., ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นิติกรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกฎหมาย หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 17 และบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 17	60	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 2. ผลสัมฤทธิ์ Pre test, Post test 3. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85 ร้อยละ 80		ศธ. 17 กลุ่มบริหารงานบุคคล			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
		2. ผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในทิศทางเดียวกัน										

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
1	โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. เพื่อจัดหาระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติและเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพมาใช้ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานยกระดับขีดความสามารถความเป็นมืออาชีพ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารในองค์กร ให้มีความรักความสามัคคีเพื่อนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร	30	ธ.ค. 64 - ม.ค. 65	1. ระบบบริหารสำนักงาน จำนวน 2 ระบบ 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร	ร้อยละ 100 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. กทม.			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
2	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่							40,000	ศธจ.กระบี่			
3	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี	1.บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	บุคลากรสำนักงาน ศธจ.กาญจนบุรี	45	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร (ร้อยละ 80) 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.กาญจนบุรี			
4	พัฒนาบุคลากรด้านการเงินบัญชีและพัสดุสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2565	1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานด้านการเงินบัญชีและพัสดุของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสามารถปฏิบัติงานด้วยความ	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์	50	พ.ย.64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินบัญชีและพัสดุ 2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน บัญชีและพัสดุ และสามารถปฏิบัติ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.กาฬสินธุ์			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		เชื่อมั่น เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง				งานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามระเบียบและสามารถตรวจสอบได้						
5	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร							40,000	ศธจ.กำแพงเพชร			
6	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น	1. ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 80 2. บุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ประยุกต์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น	74	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะฯ คิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.ขอนแก่น			
7	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี ได้รับการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี	35	พ.ย.64-ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.จันทบุรี			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรียึดระบบคุณธรรม จริยธรรมมีค่านิยมในการทำงานเพื่อส่วนรวม				2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรีมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80					
8	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	เป้าหมายเชิงปริมาณ 1. บุคลากรในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บุคลากรในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1. บุคลากรในสังกัดปฏิบัติราชการ จนมีผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งผลให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น 2. บุคลากรในสังกัดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา	38	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 3. บุคลากรในสังกัดสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรู้ด้านดิจิทัล สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	45,000	ศธจ. ฉะเชิงเทรา			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
9	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	1.ผู้เข้าร่วมประชุมบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี 37 คน 2.บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะประสิทธิภาพและทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 3.บุคลากรมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้พัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี	37	ธ.ค. 64-ก.ย. 65	1.กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความพึงพอใจ 2.บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะประสานและพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพและพลังความร่วมมือการบูรณาการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.ชลบุรี			
10	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 95 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 3. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	บุคลากร ศธจ.ชัยนาท และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	40	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ 2. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ 3. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการทำข้อทดสอบผ่านการประเมิน ร้อยละ 85 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด	ร้อยละ 95 ร้อยละ 85 ร้อยละ 85	40,000	ศธจ.ชัยนาท			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด/ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย ของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ความสวยงาม
11	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากร ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1.จำนวนบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ ได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2.บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ มีความรู้ความเข้าใจ ในการศึกษาไทยยุคใหม่ และระเบียบการเงิน และ พัสดุ เพื่อให้สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ	42	ม.ค. - ก.ย. 65	1.จำนวนบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ชัยภูมิ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2.บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการศึกษาไทยยุคใหม่ และระเบียบการเงินและ พัสดุ เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3.บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชัยภูมิ มีความพึงพอใจในการ อบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศจ. ชัยภูมิ			
12	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดชุมพร	จำนวนบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชุมพรเข้า รับการพัฒา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดชุมพร	30	ต.ค 64 - 30 ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาฯ คิดเป็น ร้อยละ 80 ของบุคลากร ทั้งหมด	ร้อยละ 80	40,000	ศจ. ชุมพร กลุ่ม อำนวยการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
13	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย	50	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ระดับความสำเร็จของภารกิจสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย		40,000	ศธจ. เชียงราย			
14	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่							40,000	ศธจ. เชียงใหม่			
15	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง	1. บุคลากร ศธจ.ตรัง 38 คน ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัล 2. บุคลากร ศธจ.ตรัง ที่เข้ารับการพัฒนามีทักษะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	บุคลากรสำนักงาน ศธจ.ตรัง	38	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรังที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละ 80 ของผู้ที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 3. ร้อยละ 85 ของผู้ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	40,000	ศธจ. ตรัง			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		ที่กว้างไกล และมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น										
18	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก	1. ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ได้รับการพัฒนาด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มเติม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาฯ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก	28	ธ.ค. 64 - ก.ย. 65	ร้อยละของบุคลากร ศธจ. นครนายกได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. นครนายก กลุ่ม อำนวยการ			
19	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	1.บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมทุกคนได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ 2.ศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรทุกคนในสำนักงานได้มีโอกาสศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	38	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2.บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์จากการศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ 3.บุคลากรมีความพึงพอใจในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. นครปฐม			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
						4.ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการ	ร้อยละ 80					
16	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด	1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด เข้ารับการพัฒนากำหนดจำนวน 20 คน 2. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการภาครัฐ	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด	20	ธ.ค. 64 - มี.ค. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.ตราด กลุ่มอำนวยการ			
17	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก	1. จำนวนผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก นำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม 2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก	30	ธ.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการศึกษาดูงานคิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการศึกษาดูงานมีความพึงพอใจร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.ตาก			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
20	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม							40,000	ศธจ.นครพนม			
21	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา							40,000	ศธจ.นครราชสีมา			
22	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านทักษะดิจิทัลในการสร้างเว็บเพจ และการสร้างแพทฟอร์มในแต่ละกลุ่มงาน	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการพัฒนาศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช	60	มค.65-สค.65	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม 2. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น 3. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับดี 4. บุคลากรสามารถสร้างแพทฟอร์มในงานที่รับผิดชอบได้	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.นครศรีธรรมราช กลุ่มอำนาจการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
23	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส	1. เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและพัฒนาในด้านคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน 3. เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในแนวทางที่ถูกต้อง	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างในสำนักงาน	40	วงไตรมาสที่ 2-3	1. ศธจ.นครสวรรค์ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับมากกว่าร้อยละ 90 2. บุคลากรได้ตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละ 90	40,000	ศธจ.นครสวรรค์ กลุ่ม อำนวยการ			
24	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้เกิดการบูรณาการและสร้างความร่วมมือภายในองค์กร 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมาย โดยการส่งเสริมให้มีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเพื่อสร้างความองค์การเพื่อสร้างความผูกพันในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 3. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี	36	ต.ค. 2564 - ก.ย. 2565	1) ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.นนทบุรี กลุ่ม อำนวยการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
25	การอบรมใช้สื่อสังคมออนไลน์กับการประชาสัมพันธ์องค์กร	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส สามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส	40	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม 2. บุคลากรในสังกัดสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ 3. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมอบรมการใช้สื่อออนไลน์	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. นราธิวาส			
26	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน	1.จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.ร้อยละ 80 ของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน	55	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1.จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลคิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2.บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัล ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. น่าน			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
27	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. จำนวนบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ได้รับการพัฒนา ๓ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ ปฏิบัติงานตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ	31	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากร ได้รับการพัฒนา ๓ คิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ มีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ๓ ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศจ.บึงกาฬ			
28	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์			.				40,000	ศจ.บุรีรัมย์			
29	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี							40,000	ศจ.ปทุมธานี			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
30	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการใช้โปรแกรม Canva, Adobe Photoshop, Google Application และการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Infographics)	เป้าหมายเชิงปริมาณ - บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 24 คน เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1) บุคลากรของ ศธจ. ประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรยุคดิจิทัล 2) บุคลากรของ ศธจ. ประจวบคีรีขันธ์ มีความพึงพอใจและมีความสุขในการเข้ารับการอบรมส่งผลให้มีการพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 24 คน	24	ต.ค. 64 - ก.ย.65	เชิงปริมาณ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการงานในองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรยุคดิจิทัล	ร้อยละ 80	63,488	ศธจ. ประจวบคีรีขันธ์ งบดำเนินงาน เพิ่ม 23,488			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
31	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี	1. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรีมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลตามแผนแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2. ศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี	32	พ.ย. 64 - ต.ค. 65	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบ 2. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3. ข้าราชการและบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์จากการศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. ปราจีนบุรี			
32	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลัง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี ปี 2565	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเงินการคลังให้แก่บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี 2. เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของบุคลากร ศธจ. ปัตตานี	ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี	51	ก.พ. 65	<u>เชิงปริมาณ</u> ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลัง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี ปี 2565	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. ปัตตานี อำนวยการ			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
						เชิงคุณภาพ ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน การคลัง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี ปี 2565	ร้อยละ 80					
33	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด - พัฒนาศักยภาพด้าน ICT	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน ICT ให้กับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	42	ธ.ค. 2564 - ก.ย. 2565	1. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมด้าน ICT สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้วยระบบ ICT	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศจ.พระนครศรีอยุธยา			
34	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา							40,000	ศจ.พังงา			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
35	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง							40,000	ศธจ.พัทลุง			
36	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ 2565 กิจกรรม 1.ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน 2.ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภารกิจและชี้แจงข้อราชการของแต่ละกลุ่ม 3.พัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กลุ่ม/หน่วย โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน	1. เชิงปริมาณ - บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร 2. เชิงคุณภาพ - บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรได้รับการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง รวมถึงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี - บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตรได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภารกิจของแต่ละกลุ่ม และวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร	25	1 ต.ค. 64 30 ก.ย. 65	1.ร้อยละของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง รวมถึงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภารกิจของแต่ละกลุ่ม และวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 70	40,000	ศธจ.พิจิตร			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
37	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิษณุโลก ปีงบประมาณ 2565	1. เป้าหมายเชิงปริมาณ 1.1 บุคลากรในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิษณุโลกทุกคน พัฒนา ตนเอง โดยใช้ ID Plan 1.2 จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1 ครั้ง 1.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2 ครั้ง 1.4 จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิษณุโลก จำนวน 1 ครั้ง 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพิษณุโลกทุกคน ได้รับ	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก	43	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พิษณุโลก เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. พิษณุโลก			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		การพัฒนาระบบงานปฏิบัติงาน พัฒนาตนเองตามความสนใจ มีทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และมีคุณธรรม จริยธรรม										
38	โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ต่อองค์กรและต่อผู้รับบริการ	ผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรีและผู้เกี่ยวข้อง	35	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมการพัฒนา ศักยภาพทีมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. เพชรบุรี			
39	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์							40,000	ศธจ. เพชรบูรณ์			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
40	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่	เชิงปริมาณ 1. จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตนเองและหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 ครั้ง 3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ จำนวน 1 เล่ม เชิงคุณภาพ 1. จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ที่ผ่านการพัฒนามีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับที่หน่วยงานคาดหวัง	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่	38	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตนเองและหน่วยงาน 2. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2565 3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ 4. จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ที่ผ่านการพัฒนามีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับที่หน่วยงานคาดหวัง 5. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่มีผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐาน	ร้อยละ 80 1 ครั้ง 1 เล่ม ร้อยละ 80 ระดับมาตรฐาน	40,000	ศธจ.แพร่			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
		2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่รับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่ผ่านมาของกลุ่ม/หน่วย ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ สามารถปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น										
41	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา	1. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรฯ 2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สป. และระดับจังหวัด นำสู่การปฏิบัติได้จริง	บุคลากร ศจ.พะเยา	49	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพฯ 2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สป. และระดับจังหวัด นำสู่การปฏิบัติได้จริง 3. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตรงกับสายงานนั้นๆ และนำสิ่งที่รับการพัฒนาและเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาองค์กร	80 80 80	40,000	ศจ. พะเยา			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
42	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ตได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ตมีการพัฒนาศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต	28	ต.ค. 64 - มิ.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม 2. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น 3. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับดี	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. ภูเก็ต			
43	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม	1. จำนวนบุคลากร ศธจ. มหาสารคาม ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรศธจ.มหาสารคามมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจเพื่อให้ ศธจ.มหาสารคาม เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม	55	พ.ย. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร 2. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล		40,000	ศธจ. มหาสารคาม			
44	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร							40,000	ศธจ. มุกดาหาร			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
45	โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดแม่ฮ่องสอน							40,000	ศธจ. แม่ฮ่องสอน กลุ่ม อำนวยการ			
46	พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	1. จำนวนบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดยะลา ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงาน อย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี ต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้า งานหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ มีความสามัคคี ในองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มี ชีวิต	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ยะลา	38	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด 2. บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดยะลา มีความพึงพอใจต่อกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. ยะลา			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
47	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร	เชิงปริมาณ : บุคลากรศธจ. ยโสธร จำนวน 40 คน เชิงคุณภาพ : บุคลากรศธจ. ยโสธร สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร้อยละ 85	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร	40	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85	40,000	ศธจ. ยโสธร			
48	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด							40,000	ศธจ. ร้อยเอ็ด			
49	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2565 กิจกรรมที่ 1 การสร้างเสริมบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน เชิงคุณภาพ 1) บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนอง	25	พ.ย. 64 - ก.ย. 65	เชิงปริมาณ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระนอง ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เชิงคุณภาพ 1) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติราชการตามกรอบทักษะการพัฒนา 2) บุคลากรมีพฤติกรรม	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. ระนอง			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมาย ของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
	หลักสูตร “การสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน” กิจกรรมที่ 2 การสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงาน ตามภาระงานของกลุ่มต่างๆ กิจกรรมที่ 3 การเสริมสร้างให้บุคลากร มีความรู้ มีทักษะการทำงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ปี 2565 โดยการประชุมปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามกรอบทักษะแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการอบรม เพื่อการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตรอบรมออนไลน์ตามความสนใจ	และแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคลากร มีความรู้ มีทักษะการทำงาน ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ของ ก.พ. ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ				ในการปฏิบัติงานที่ดี หลังได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนา 4) บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหลังได้รับการพัฒนา 4) บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80					

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
50	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง							40,000	ศธจ.ระยอง			
51	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี							40,000	ศธจ.ราชบุรี			
52	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 1. บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่มีความโดดเด่นส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นที่ยอมรับของประชาชน 2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี มีขวัญและกำลังใจ มีความรักความสามัคคี และมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี	40	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1.ร้อยละ 100 ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร 2.ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล		40,000	ศธจ.ลพบุรี กลุ่มบริหารงานบุคคล			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
53	โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	1. บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางาน	ข้าราชการและพนักงานราชการ	40	พ.ย. - ธ.ค. 64 2564	1. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเองของข้าราชการและพนักงานราชการ	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. ลำปาง			
		2. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการ	40	ม.ค. - ส.ค. 65	2. ร้อยละของบุคลากรเข้ารับการพัฒนาฯ	ร้อยละ 80		2			
		3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานและสุขภาพ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกคน	45	ม.ค. - มี.ค. 65	3. ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจ	ร้อยละ 80		3			
54	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการภาครัฐ 2. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถนำมาปฏิบัติงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน 36 คน	36	พ.ย.64-ส.ค. 65	บุคลากรเข้าร่วม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด	ร้อยละ 100	40,000	ศธจ. ลำพูน			
55	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย							40,000	ศธจ. เลย			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		ปรับตัว สร้างความตระหนัก ในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความผูกพัน สามัคคีกัน ในการทำงานอย่างมี แบบแผนโดยเน้นหลัก การมุ่งประสานและบุคลากร ในสังกัด กับเป้าหมาย ขององค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน					ศึกษาธิการ จังหวัด สกลนคร					
58	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสงขลา กิจกรรมการใช้โปรแกรม ประชุมออนไลน์และสื่อสังคม ออนไลน์ กับการพัฒนาองค์กร	1. จำนวนบุคลากร สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สงขลา ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษา ธิการจังหวัดสงขลา มีการ พัฒนาศักยภาพด้านการใช้ โปรแกรมประชุมออนไลน์และ สื่อสังคมออนไลน์กับการพัฒนา องค์กรได้เป็นอย่างดี	บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สงขลา	51	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่เข้า ร่วมกิจกรรม 2. บุคลากรมีการพัฒนา ศักยภาพและปฏิบัติงาน 3. บุคลากรมีความพึง พอใจต่อการจัดกิจกรรม	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. สงขลา	1		

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิง ยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะ ผู้นำ	ทักษะ ตามสายงาน
59	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1.บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล จำนวน 29 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่งานธุรการ พนักงานจ้างเหมาบริการ 2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ 3. ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 มีความพึงพอใจ	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	29	พ.ย.64	1. บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล เข้าร่วมคิดเป็น ร้อยละ 80 2. ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ. สตูล			
60	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ							40,000	ศธจ. สมุทรปราการ			
61	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม							40,000	ศธจ. สมุทรสงคราม			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามผลงาน
62	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร 1. เข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพจำนวน 26 คน 2. มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ 3. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร	26	27-28 ม.ค.65	บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร 1. จำนวนของบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นในการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	40,000	ศธจ.สมุทรสาคร			
63	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว ปีงบประมาณ 2565	1. ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ 2. ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว มีศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว	34	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระแก้ว เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.สระแก้ว			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
64	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	บุคลากรในสำนักงาน จำนวน 37 คน	1. ข้าราชการในสังกัด 2. ลูกจ้างในสังกัด	37	ธ.ค. 64	1. ร้อยละของบุคลากร 2. ร้อยละของความพึงพอใจ	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	50,000	ศจ.สระบุรี			
65	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรีได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind) และนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี	32	ต.ค. 64- ก.ย. 65	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี ร้อยละ 80 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจ.สิงห์บุรี สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	87,500	ศจ.สิงห์บุรี กลุ่มบริหารงานบุคคล			
66	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย	1. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรฯ 2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สป.และระดับจังหวัดนำสู่การปฏิบัติได้จริง	บุคลากร ศธจ.สุโขทัย	30	3 - 5 พ.ย. 2564	1. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างศักยภาพฯ 2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สป. และระดับจังหวัดนำสู่การปฏิบัติได้จริง	80 80	40,000	ศจ.สุโขทัย			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
						3. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตรงกับสายงานนั้นๆ และนำสิ่งที่รับการพัฒนาการและเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาองค์กร	80					
67	พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี 1. ให้ความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี	1 บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน จำนวน 45 คน ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน	บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี	45	ม.ค. - ก.ย. 65	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีความรู้และมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 100	40,000	ศธจ.สุพรรณบุรี			
68	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการสุราษฎร์ธานีมีการพัฒนาศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี	บุคลากรจำนวน 45	ช่วงไตรมาส 1 - 3	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม 2. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น 3. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับดี	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.สุราษฎร์ธานี			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
69	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์							40,000	ศธจ.สุรินทร์			
70	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1. เป้าหมายเชิงปริมาณ - ผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย จำนวน 25 คน 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ - ผู้บริหารและบุคลากรสามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย	25	ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. 2564	1. ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ - ผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย 2. ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ผู้บริหารและบุคลากรสามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80	45,400	ศธจ.หนองคาย			
71	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู							40,000	ศธจ.หนองบัวลำภู			
72	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ 2565	1. จำนวนบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทองได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง	34	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ 80	40,000	ศธจ.อ่างทอง			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
		2. บุคลากรสำนักงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทองมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง				2. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตร้อยละ 80	ร้อยละ 80					
73	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี 1.1 กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ และปฏิญาณตน การต่อต้านทุจริต 1.2 กิจกรรมออกกำลังกาย บ่ายวันพุธ 1.3 กิจกรรมจิตอาสา พัฒนาสำนักงานฯ 1.4 กิจกรรมวันศุกร์ สวดมนต์เช้า 1.5 กิจกรรมประชุมอบรม ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฯ	ร้อยละ 100 ของบุคลากร ศธจ.อุดรธานี เข้าร่วม โครงการ	บุคลากรของ ศธจ.อุดรธานี	61	ต.ค. 64 - 30 กย. 65	ร้อยละของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการพัฒนาในด้านร่างกาย จิตใจ	ร้อยละ 100	40,000	ศธจ.อุดรธานี			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะความสวยงาม
74	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	1. เป้าหมายเชิงปริมาณ - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างปฏิบัติงานให้ราชการของสำนักงานจำนวน 30 คน ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้านดิจิทัลและได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างปฏิบัติงานให้ราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี ร้อยละ 80 มีทักษะ ความรู้ ด้านดิจิทัล สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่าง ด้านดิจิทัล สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างปฏิบัติงานให้ราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	30	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาของบุคลากรทั้งหมด 2. ร้อยละบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนา	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	40,000	ศจ.อุทัยธานี			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
75	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์	เชิงปริมาณ 1. จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตนเอง และหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 ครั้ง 3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ จำนวน 1 เล่ม เชิงคุณภาพ 1. จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ผ่านการพัฒนา มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับที่หน่วยงานคาดหวัง	บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์	38	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตนเองและหน่วยงาน 2. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2565 3. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ 4. จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ผ่านการพัฒนา มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับที่หน่วยงานคาดหวัง 5. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ มีผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐาน	ร้อยละ 80 1 ครั้ง 1 เล่ม ร้อยละ 80 ระดับมาตรฐาน	40,000	ศธจ.อุดรดิตถ์			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ รับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะที่ผ่านมาของกลุ่ม/หน่วยในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ สามารถปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3. บุคลากรในสำนักงานงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่เข้าร่วมโครงการ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับนำไปปรับประยุกต์ใช้ในงานของตนเองและขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ										

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
76	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี	เชิงปริมาณ 1. ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ครูสภา และบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 69 คน เข้าร่วมโครงการได้ครบถ้วน 2. ดำเนินการจัดกิจกรรมได้ครบถ้วนตามที่กำหนด เชิงคุณภาพ สนับสนุนส่งเสริม ศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี สนับสนุนส่งเสริม ศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี สนับสนุนส่งเสริม ศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี สนับสนุนส่งเสริม ศักยภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ให้มีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี 2. เจ้าหน้าที่ครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี	69	ธ.ค. 64 – เม.ย. 65	ตัวชี้วัดเป้าหมายของโครงการ 1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค. (2) เจ้าหน้าที่ครูสภา และลูกจ้าง (อัตราจ้าง) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี เข้าร่วมประชุมตามโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 2. ข้าราชการครูและบุคลากร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค. (2) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานีที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานีมีคู่มือ	ร้อยละ 90 ร้อยละ 90 3. บุคลากร สนง.ศธจ. อุบลราชธานี ความรู้ ความเข้าใจ ในการ	40,000	ศธจ. อุบลราชธานี			

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
		เพิ่มขีดความสามารถ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ บุคลากรมีทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างการมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม ดำรงตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ และสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด				ประมวลจริยธรรมที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง บุคลากรทุกคน ประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ในการรักษาประสิทธิภาพ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักวิชาการ และวิชาชีพให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และตนเอง ตัวชี้วัดผลลัพธ์ 1. ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดอุบลราชธานีที่เข้าร่วมโครงการมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	ปฏิบัติงานตามคู่มือประมวลจริยธรรมของ สนง. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80					

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	เป้าหมายของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ความสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		
										ทักษะเชิงยุทธศาสตร์	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะตามสายงาน
						2. ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 3. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80					
77	เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ	1.บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพและนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจ นโยบาย แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร สนง.ศธจ.อำนาจเจริญ	25	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษา	ร้อยละ 70	40,000	ศธจ.อำนาจเจริญ กลุ่มอำนวยการ			
								3,837,388				

ส่วนที่ 4

แนวทางการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการขององค์กรที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมด้วย ดังนั้น การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จึงแบ่งออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 Progressive Monitoring and Satisfaction เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลว่า ได้มีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครบถ้วน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ที่ 2 Evaluation for Development Result เป็นการติดตามผลที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Curve)

โดยเป็นการประเมินและติดตามผลความเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ โดยสามารถทำการประเมินผล ได้ทั้งในลักษณะของการวัดผลหรือทดสอบภายหลังกิจกรรมการพัฒนาในทันที และลักษณะของการวัดผลหรือประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากที่เวลาผ่านไประยะหนึ่ง ซึ่งรูปแบบและวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาสาระที่ได้ทำการพัฒนา

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

1. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม

เป็นแบบฟอร์มสำหรับให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำการประเมินระดับความพึงพอใจของตนที่มีต่อการฝึกอบรมในแต่ละคราว ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก วิทยากร การบริหารเวลาการฝึกอบรม ฯลฯ

2. แบบฟอร์มสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3. แบบฟอร์มประเมินตามมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกันคุณภาพการฝึกอบรม และมาตรฐานคุณภาพ และตัวบ่งชี้คุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการด้วย

ภาคผนวก

**แบบฟอร์มการประเมินผลความพึงพอใจในการฝึกอบรมข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

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

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในด้านโครงการอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ตอนที่ 3 ความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะ

6. ท่านคิดว่าการจัดโครงการครั้งนี้ได้ผลคุ้มค่าหรือไม่

1) ☐ ไม่คุ้มค่า

2) ☐ คุ้มค่า

เพราะ.....

.....

.....

.....

.....

7. การจัดฝึกอบรมสัมมนาครั้งนี้มี ข้อดี หรือ ข้อควร ปรับปรุงอย่างไร (กรุณาเสนอแนะเพื่อการพัฒนา)

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าควรจัดกิจกรรมอะไรเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการอบรมปฏิบัติการฯ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ

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

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ของผู้เข้าอบรม)

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

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

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ กบค.สอ.สป

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

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ของผู้บังคับบัญชาผู้เข้าอบรม)

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

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

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการร่วมมือ กบค.สอ.สป

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

การวางแผนการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การ
ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 1.4 หลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ	พิจารณาจาก 1. มีการจัดเนื้อหาที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2. มีการใช้สื่อในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร 3. มีการจัดกิจกรรมการอบรมที่ยืดหยุ่นหลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -หนังสือขออนุมัติโครงการ -กำหนดการฝึกอบรม -การระบุกำหนดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในโครงการการอบรม
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
สูตรฝึกอบรมตัวบ่งชี้ 1.5 มีการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	พิจารณาจาก 1. ศึกษา วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม 2. สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผลหลักสูตร 3. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ /ผู้ทรงคุณวุฒิ /ผู้บังคับบัญชา / คณะทำงาน ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง 4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินหลักสูตร เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -เอกสาร คำสั่ง รายงานการประชุมของคณะทำงาน/กรรมการที่รับผิดชอบประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม -แบบประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม -รายงานการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

มาตรฐานที่ 1 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / แผนพัฒนาบุคลากร ของ สป.		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	พิจารณาจาก - จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป. $\frac{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.}}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน : < ร้อยละ 50 2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 75 3 คะแนน : > ร้อยละ 75	ข้อมูลที่ต้องการ -แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร - จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบาย / แผนการพัฒนาบุคลากรของ สป. -หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลลัพธ์ (Output)	พิจารณาจาก - จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร สป. $\frac{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร สป.}}{\text{จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน : < ร้อยละ 50 2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 75 3 คะแนน : > ร้อยละ 75	ข้อมูลที่ต้องการ -แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร -จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรของ สป -หลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดในรอบปีงบประมาณ

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านเกณฑ์การอบรม และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้

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

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 2.1 มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก 1. มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. มีการแจ้งโครงการฝึกอบรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. มีการรวบรวมและพิจารณารายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการในข้อ 1 และ 2 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ - เอกสารที่ระบุคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกณฑ์การคัดเลือก - รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ผลผลิต	พิจารณาจาก $= \frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาคือผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน : < ร้อยละ 50 2 คะแนน : ร้อยละ 50 - 80 3 คะแนน : > ร้อยละ 80	ข้อมูลที่ต้องการ 1. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด 2. จำนวนบุคลากรที่อบรมทั้งหมด
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 2.3 มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก 1. มีการจัดทำสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา 2. มีการจัดทำกิจกรรม/โครงการที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม 3. มีการเผยแพร่กิจกรรม/โครงการดังกล่าวมากกว่า 1 ช่องทาง เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ - รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม - แผนงานหรือกิจกรรมที่จะทำภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ - เอกสารที่ระบุการเผยแพร่ผลงานที่จัดทำขึ้นหลังการอบรมมากกว่า 1 ช่องทาง ได้แก่ เอกสาร เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 2 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 3 ด้านวิทยาการ

คำอธิบายมาตรฐาน

มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม และมีความสามารถในการถ่ายทอด

ตัวบ่งชี้

3.1 มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม

3.2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยาการ

มาตรฐานที่ 3 ด้านวิทยาการ

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 3.1 มีการคัดเลือกวิทยาการที่มีความรู้ คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process)	พิจารณาจาก 1. มีการกำหนดคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ 2. มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเป็นวิทยากรอบรม 3. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหารือในรายละเอียดของการอบรม เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน มีการดำเนินการในข้อแรก 2 คะแนน มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก 3 คะแนน มีการดำเนินการครบทุกข้อ	ข้อมูลที่ต้องการ -รายงานการประชุมหรือเอกสารที่ระบุเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ของวิทยากรตรงตามหลักสูตรที่อบรม -รายชื่อวิทยากรที่เข้าเกณฑ์หรือตรงตามคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม -เอกสารหรือรายงานที่ระบุการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหารือในรายละเอียดของการอบรมหรือการติดต่อประสานงานกับวิทยากรที่คัดเลือกแล้ว

มาตรฐานที่ 3 ด้านวิทยาการ

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

มาตรฐานที่ 4 ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

ความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

ตัวบ่งชี้

4.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ บรรยากาศของการฝึกอบรม

4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม

มาตรฐานที่ 4 ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบายมาตรฐาน

ขั้นตอนและกลไกในการกำกับ ติดตามในการจัดโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การประสานงานและการคัดเลือกวิทยากร การบริหารจัดการ เงื่อนไขต่างๆ ในการฝึกอบรม การประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดฝึกอบรม และการบริหาร โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้

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

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 5.1 มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก ระดับ 1 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานจัดการฝึกอบรม ระดับ 2 มี 1 และมีการวางแผนการติดตามโครงการขณะดำเนินการ และหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำโครงการฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด โครงการฝึกอบรมตรงตามนโยบายและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรของ สป. และมีการจัดทำเครื่องมือในการติดตามโครงการฝึกอบรม ระดับ 3 มี 2 และมีการจัดทำรายงานผลการติดตามโครงการให้แก่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 2 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 2 3 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 3	ข้อมูลที่ต้องการ 1. เอกสาร คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งคณะทำงานจัดการฝึกอบรม 2. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่ามีการวางแผนติดตามโครงการขณะดำเนินการและหลังการฝึกอบรม 3. เครื่องมือในการติดตามโครงการฝึกอบรม 4. รายงานผลการติดตามโครงการ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

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

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 5.3 มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก ระดับ 1 คณะทำงานจัดโครงการฝึกอบรมมีการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดกรอบการประเมินผลหรือการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการ ระดับ 2 มี 1 และมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรมและรวบรวมผลการประเมิน ระดับ 3 มี 2 และมีการสรุปโครงการฝึกอบรมและจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 2 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 2 3 คะแนน = ผลการประเมินอยู่ในระดับ 3	ข้อมูลที่ต้องการ 1. รายงานการประชุม/เอกสารที่ระบุว่ามีการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดกรอบการประเมินผลหรือการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการ 2. เครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรมและผลการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมิน 3. รายงานประเมินผลการฝึกอบรม
คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ/ระดับคุณภาพ	แหล่งข้อมูล
ตัวบ่งชี้ 5.4 ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		
ประเภทของตัวบ่งชี้ ปัจจัยกระบวนการ	พิจารณาจาก จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนงานและ $= \frac{\text{ในระยะเวลาที่กำหนด}}{\text{จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดตามแผนพัฒนาประจำปี}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน = < ร้อยละ 50 2 คะแนน = ร้อยละ 51 - 80 3 คะแนน = > ร้อยละ 81 ขึ้นไป	ข้อมูลที่ต้องการ 1. จำนวนหลักสูตร / โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2. จำนวนหลักสูตร / โครงการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการตามแผนงานและในระยะเวลาที่กำหนด

แบบประเมินมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน
ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

แบบประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงาน จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบของแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

ตอนที่ 2 สภาพการฝึกอบรมบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

คำแนะนำ โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย / ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการประเมิน

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

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
กำหนดค่าคะแนน

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

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์คะแนนการจัดทำ			ไม่มีการดำเนินการ	หลักฐานอ้างอิงประกอบ
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน		
1. ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	1.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตรด้านความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของ สป.					
	1.2 มีการสำรวจหาความต้องการ / ความจำเป็นในการฝึกอบรม					
	1.3 มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมตามแผนที่จัดทำไว้					
	1.4 หลักสูตรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้					
	1.5 มีการประเมินหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร					
	1.6 ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ ของ สป.					
	1.7 ร้อยละของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร					
2. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.1 มีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
	2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดในหลักสูตร					
	2.3 มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
	2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์คะแนนการจัดทำ			ไม่มีการดำเนินการ	หลักฐานอ้างอิงประกอบ
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน		
3. ด้านวิทยากร	3.1 มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม					
	3.2 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อวิทยากร					
4. ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม	4.1 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่บรรยากาศของการฝึกอบรม					
	4.2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสื่ออุปกรณ์ และเอกสารการฝึกอบรม					
5. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม	5.1 มีระบบการติดตามโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน					
	5.2 มีการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดฝึกอบรม					
	5.3 มีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการจัดอบรม					
	5.4 ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดเป็นไปตามแผนการพัฒนาศุคลากร					

การประเมิน

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

2. ให้ประเมินตนเองว่าแต่ละโครงการ/หลักสูตร ดำเนินการได้อยู่ในเกณฑ์คะแนนการจัดทำระดับใด และให้ทำเครื่องหมาย/ตรงกับช่องคะแนน

2. ให้ระบุเอกสารที่สามารถใช้เป็นหลักฐานและตรวจสอบได้ว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์คะแนนตามระดับที่ประเมินได้ตามข้อ 2

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

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์คะแนนการจัดทำ			หลักฐานอ้างอิงประกอบ
		1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

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

หน่วยงานหลัก : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานนายกรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

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

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2563

- ☐ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ ☐ 2. พัฒนากัลลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความรู้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ☒ 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- ☒ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ☐ 4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- ☒ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ☒ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความเสมอภาคระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ

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

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

ที่	โครงการ	(1) จำนวน กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนา จริง			(3) คิดเป็น ร้อยละ ของกลุ่ม เป้าหมาย	(4) จำนวน ชม. ของ การจัด อบรม/ พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ ได้รับดำเนินการ	(7) งบประมาณที่ ใช้จริง	ตัวชี้วัด		ความ สอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม						รายละเอียดและ ค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
											2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	90.00			
											ผลสัมฤทธิ์	89.64			
											ผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการศึกษาอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	94.00			
	กิจกรรมการอบรมสัมมนา ร่วมกัน	84	11	33	44	52.38	24	1,056		360,998.60	ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	100.00			
	กิจกรรมพื้นฐาน 2 (ออนไลน์)	50	14	36	50	100	45	2,250		159,900.00	1. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่านเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 85				
											2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	94.80			
											ผลสัมฤทธิ์	n/a			อยู่ระหว่างดำเนินการ
											ผู้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการศึกษา				

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 12 เดือน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 หน้าที่ 2

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

อักษรย่อหน่วยงาน

อักษรย่อหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (115 หน่วยงาน)

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

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

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

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

หมายเหตุ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2562 ให้จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน หกภาค เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

- (1) สำนักงานศึกษาธิการภาคกลาง ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 ปทุมธานี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคกลาง
- (2) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 นครศรีธรรมราช ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้
- (3) สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ชายแดน ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 ยะลา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคใต้ชายแดน
- (4) สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออก ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 ชลบุรี ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออก
- (5) สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- (6) สำนักงานศึกษาธิการภาคเหนือ ให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 15 เชียงใหม่ ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคเหนือ

