

ส่วนที่ 2

การทบทวน วิเคราะห์ ปรับปรุง เพื่อนำสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

2.1 ทิศทางแนวโน้มในการขับเคลื่อนประเทศ

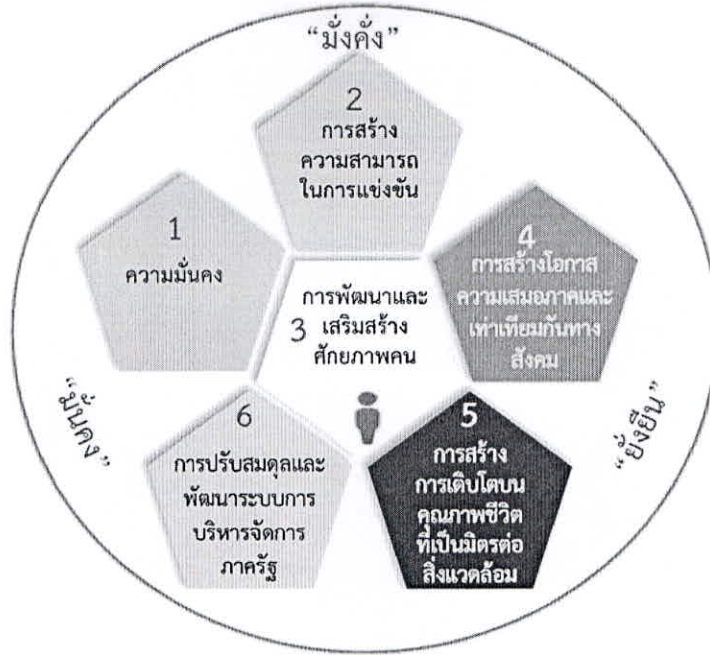
2.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580

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

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

โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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



ภาพที่ 2 กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี

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

- 1) การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ
- 2) การบูรณาการการบริหารจัดการเชิงพื้นที่
- 3) การบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการองค์ความรู้ในภาคราชการทั้งที่เป็นองค์ความรู้

ในประเทศและของต่างประเทศ

■ เป้าหมายใน 20 ปี ดังนี้

- 1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- 2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

■ ตัวชี้วัดเป้าหมาย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ 4 ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

■ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 8 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
 - การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
 - ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
- 2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
 - ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
 - ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
 - ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ
- 3) ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด เหมาะสมกับการเปิดกว้าง ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
 - ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
 - ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
 - ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- 4) ภาครัฐมีความทันสมัย
 - องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
 - พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
- 5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
 - ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัวยืดหยุ่นระบบคุณธรรม
 - 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 มีเป้าหมายเพื่อเศรษฐกิจ ขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และการสร้าง ความ เข้มแข็ง ให้เศรษฐกิจ รายสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การพัฒนาและการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรน้ำ สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพ ของประชาชนและระบบนิเวศ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศตลอดไป ประเทศชาติมีความมั่นคงทุกมิติ และสังคมมีความสมานฉันท์เพิ่มขึ้น พื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีเศรษฐกิจดีขึ้น และประชาชนมีสันติสุข มีอาชีพสุจริต มีการศึกษาที่มีคุณภาพ และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

ประเทศไทยสามารถรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงและมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิก อาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติเพิ่มขึ้น สาธารณภัยต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ เพิ่มจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทที่มีการบริหารจัดการที่ดี ลดข้อร้องเรียนของประชาชนที่ไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก อย่างเสมอภาค เป็นธรรม

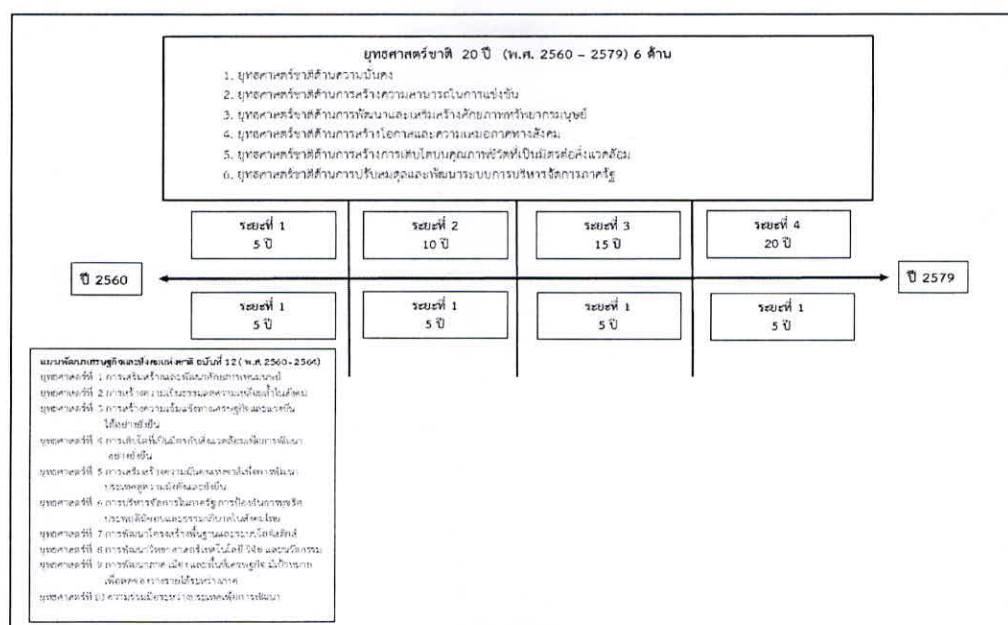
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านพลังงาน การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐมีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในการรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์ การพัฒนาด้านสาธารณูปการ (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 3 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

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

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

■ วิสัยทัศน์ :

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

■ ยุทธศาสตร์ ก.พ. :

“การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
 - ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
 - การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 2) กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
 - ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
 - ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
 - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
 - ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม
- 3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
 - ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ
 - ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
 - ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ
 - ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม
- 4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
 - การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
 - ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ
 - การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาค และระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

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

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – 2561 ได้รับมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2556 ให้นำมาเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย และการขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ (Trustworthy) พัฒนาระบบราชการให้มีสุขภาพะ (Healthy) และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Sustainable)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง วิฤตการณ์ และความผันผวนที่มีขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น การพัฒนาระบบราชการให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีขีดสมรรถนะสูง นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถบริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ โดยแผนยุทธศาสตร์นี้ได้รับเรื่องดังกล่าวไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ) กลยุทธ์ที่ 2.2 (พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ) และความมุ่งมั่นให้มีการคุณภาพในระดับสากลเพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามที่ได้ระบุไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ (การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) กลยุทธ์ที่ 7.1 (พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน)

2.1.5 มาตรการบริหารและพัฒนาากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) และแนวทางไปปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2561 มีมติรับทราบรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เกี่ยวกับมาตรการด้านกำลังคนภาครัฐ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 และรายงานผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งอัตราข้าราชการตั้งใหม่ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2561 และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังตั้งใหม่ของส่วนราชการ และให้ คปร. เร่งรัดกำหนดมาตรการบริหารและพัฒนาากำลังคนภาครัฐระยะถัดไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว 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 ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้ง ทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

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

4) ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติลำดับที่ 20 “แผนการพัฒนาระบบการบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ 5 “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” ได้กำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องได้แก่ การปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น คุณธรรม 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

2.1.6 มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ 26 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 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 3 ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ซึ่งมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่

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

และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่

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

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

2.1.8 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

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

“ข้อ 2 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

2) สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัย และพัฒนา

3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ในพื้นที่รับผิดชอบ

4) สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย
และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

5) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนา
อย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 3 ให้มีศึกษาธิการภาค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างใน
สำนักงานศึกษาธิการภาค ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวน
ไม่เกินหนึ่งคนเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งศึกษาธิการภาคและรองศึกษาธิการภาคจาก
ข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเสนอ

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

1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และการปฏิบัติงานราชการ
ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด
มอบหมาย

2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับ
จังหวัด

3) สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือ
หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของ
กระทรวงศึกษาธิการ

4) จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน
ในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัด

5) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
รวมทั้งปฏิบัติการเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับ
จังหวัด

2) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

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

“ข้อ 2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการ
พัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วย
การศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

4) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน

7) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

8) ส่งเสริม ประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

9) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

10) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง

11) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

12) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย”

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

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

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย”

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

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย”

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

“ข้อ 3/3 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมค่านิยมจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อปลัดกระทรวง

2) ประสานงาน เฝ้าระวัง และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) คำนึงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

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

6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด และการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

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

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

1. หลักการ

1.1 ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

- 1.2 ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
- 1.3 ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาน้อย 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

ทั่วไปและประเภทวิชาการ

- 2.1.4 ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

วิชาการ

2.2 ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วสำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

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

2.4 ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนาการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสม กับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

2.6) นอกจากนี้ ส่วนราชการอาจให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ เช่น

- 2.6.1) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)
- 2.6.2) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)
- 2.6.3) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง
- 2.6.4) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง
- 2.6.5) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

- 2.6.6) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย
- 2.6.7) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย
- 2.6.8) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
- 2.6.9) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
- 2.6.10) หลักสูตรปฎิบัติงานพิเศษ
- 2.6.11) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 2.6.12) หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ

2.2 ทิศทางการพัฒนาและบทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.1 ความสอดคล้องของการปฏิรูปด้านการศึกษากับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)

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

จากสภาวะการณ์และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประเทศไทยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยให้ทัดเทียมกับนานาประเทศในการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจึงได้ดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับร่างแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษายังมีขอบเขตการดำเนินการให้เกิดผลตาม มาตรา 258 จ. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย (1) การให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตาม มาตรา 54 วรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่า (2) ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตาม มาตรา 54 วรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (4) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่

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

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

วิสัยทัศน์ : คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

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

แนวทางการพัฒนา

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

2.2.2 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)

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

วิสัยทัศน์

การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ค่านิยม TEAMWINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

เป้าประสงค์รวม

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล
2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
4. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมและค่าเป้าหมาย

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์ (ที่เกี่ยวข้อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ/บริการประชาชน
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลาง ด้านการศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน
	3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ และการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
	4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
	5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะองค์กร
	6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วม จัดกิจกรรมรณรงค์ เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต
	7. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

2.2.3 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี)

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

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

วิสัยทัศน์

การบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ทุกระดับ ทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงตามศักยภาพของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ค่านิยม TEAMWINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

เป้าประสงค์รวม

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารและการจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล
2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
4. ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์รวม ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวมและค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์รวม/ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม/หน่วยหลัก	ค่าเป้าหมาย ปี 2563
1. ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ ITA (Integrity & Transparency Assessment) (ศปท.)	ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน
2. ร้อยละของนักเรียนสังกัดโรงเรียนเอกชนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้น (สช.)	ร้อยละ 50
3. ร้อยละคะแนนเฉลี่ยรวมทุกระดับการศึกษาของผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) แต่ละภาคเรียน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 39 ขึ้นไป
4. จำนวนประชาชนเข้าถึงหลักสูตร/สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่จัดการศึกษาในรูปแบบการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (กศน.)	10,000,000 คน
5. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน (สคปศ./กศน./สช.)	ร้อยละ 80
6. ร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญ บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน (สอ./ศทก/กศน./สช./สำนักงาน ก.ค.ศ.)	ร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์และกลยุทธ์รายประเด็นยุทธศาสตร์ (ที่เกี่ยวข้อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ สป. 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็วโปร่งใสตามหลัก ธรรมาภิบาล	1. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ ใช้ในการ บริหารราชการ/บริการประชาชน
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด ภาค และฐานข้อมูลกลางด้าน การศึกษา ให้เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบัน และทันต่อการ ใช้ งาน
	3. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ และการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
	4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
	5. ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน และทันสมัย เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและขีด สมรรถนะองค์กร
	6. พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วม จัดกิจกรรมรณรงค์ ฝักระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต

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

2.2.4 โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (กรอบ)

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

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

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

สำนักอำนวยการ	ขรก. - 150	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ขรก. - 47
	พรก. - 11	และการสื่อสาร	พรก. - 2
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 57	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สถาบันพัฒนาครู	ขรก. - 55	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด	ขรก. - 54
คณาจารย์และบุคลากร	พรก. - 3	และกิจการนักเรียน	พรก. - 7
ทางการศึกษา		ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 58
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 18		

สำนักความสัมพันธ์	ขรก. - 43	สำนักตรวจราชการ	ขรก. - 32
ต่างประเทศ	พรก. - 3	และติดตามประเมินผล	พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	ขรก. - 95	สำนักนิติการ	ขรก. - 40
	พรก. - 3		พรก. - 2
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

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

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

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

หมายเหตุ : ขรก.ครูฯ ของ สถาบันพัฒนาครูฯ - 33
 ขรก.ครูฯ ของ สำนักลูกเสือฯ - 51
 ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน กศน. - 15,829
 ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน สช. - 202
 ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน ศธจ. (ครูฯ 5,523 + ศึกษาธิการจังหวัด 77 + รองศึกษาธิการจังหวัด 77) - 5,677
 ขรก.ครูฯ ของ ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ - 100

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

กรอบพนักงานราชการ สป. (เดิม)	77
(คงเหลือ)	
* ส่วนกลาง 15,889 อัตรา ส่วนภูมิภาค 9 อัตรา	

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	0
เงินนอกงบประมาณ	15

รวมจำนวน ขรก.ครูฯ 21,892 ราย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (มีคนครอง)

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

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

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

สำนักอำนวยการ	ขรก. - 121	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ขรก. - 40
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 10	และการสื่อสาร	พรก. - 1
	ลจป. - 35	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สถาบันพัฒนาครู	ขรก. - 49	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด	ขรก. - 48
คณาจารย์และบุคลากร	พรก. - 2	และกิจการนักเรียน	พรก. - 5
ทางการศึกษา		ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 37
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 14		

สำนักความสัมพันธ์	ขรก. - 36	สำนักตรวจราชการ	ขรก. - 27
ต่างประเทศ	พรก. - 3	และติดตามประเมินผล	พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	ขรก. - 86	สำนักนิติการ	ขรก. - 34
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 3	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 2
	ลจป. - 0		ลจป. - 0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู	ขรก. - 239	สำนักงานส่งเสริมการศึกษา	ขรก. - 295	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม	ขรก. - 214
และบุคลากรทางการศึกษา	พรก. - 0	นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	พรก. - 14,385*	การศึกษาเอกชน	พรก. - 622
นักบริหาร สูง	ลจป. - 18	นักบริหาร สูง	ลจป. - 482	นักบริหาร สูง	ลจป. - 10

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

สำนักงานศึกษาธิการภาค	ขรก. - 285	กรอบพนักงานราชการ สป. (เดิม)	77	ลูกจ้างชั่วคราว	
บริหาร สูง	พรก. - 11*	(คงเหลือ)		เงินงบประมาณ	0
	ลจป. - 36	* ส่วนกลาง 15,039 อัตรา ส่วนภูมิภาค 11 อัตรา		เงินนอกงบประมาณ	15

รวมจำนวน ขรก.ครูฯ 4,935 ราย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	57	57	-	-	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน สป.	15	13	-	2	-	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	16	15	-	1	-	-
4	สำนักอำนวยการ	218	150	57	11	-	-
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	49	47	-	2	-	-
6	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	76	55	18	3	-	-
7	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	119	54	58	7	-	-
8	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	46	43	-	3	-	-
9	สำนักตรวจราชการและติดตาม ประเมินผล	33	32	-	1	-	-
10	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	98	95	-	3	-	-
11	สำนักนิติการ	42	40	-	2	-	-
12	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ.	8	5	-	3	-	-
13	สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18	606	522	51	33	-	-
14**	สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา	3	-	-	3		
15**	สำนักบูรณาการยุทธศาสตร์ การศึกษา	1	-	-	1		
16	สำนักงาน ก.ค.ศ.	316	283	18	14	-	15
17	สำนักงาน กศน.	15,996	387	482	15,127	-	-
18	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	961	240	10	711	-	-
รวม		18,674	2,038	694	15,927	-	15

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

* ประกาศเป็นหน่วยงานภายใน สป. ไม่มีอัตราตำแหน่งประจำส่วนราชการมีเพียงคำสั่งให้ข้าราชการ
ช่วยราชการ

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (มีนครอง)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	24	24	-	-	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน สป.	14	12	-	2	-	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.	15	14	-	1	-	-
4	สำนักอำนวยการ	170	121	35	14	-	-
5	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	41	40	-	1	-	-
6	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	66	49	14	3	-	-
7	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	90	48	37	5	-	-
8	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	40	36	-	4	-	-
9	สำนักตรวจราชการและติดตาม ประเมินผล	28	27	-	1	-	-
10	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	89	86	-	3	-	-
11	สำนักนิติการ	36	34	-	2	-	-
12	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ.	8	5	-	3	-	-
13	สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-18	337	285	36	16	-	-
14**	สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา	3	-	-	3		
15**	สำนักบูรณาการยุทธศาสตร์ การศึกษา	1	-	-	1		
16	สำนักงาน ก.ค.ศ.	272	239	18	-	-	15
17	สำนักงาน กศน.	15,163	296	482	14,385	-	-
18	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	846	214	10	622	-	-
รวม		17,243	1,530	632	15,066	-	15

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562

* ประกาศเป็นหน่วยงานภายใน สป. ไม่มีอัตราตำแหน่งประจำส่วนราชการมีเพียงคำสั่งให้ข้าราชการ
ช่วยราชการ

2.2.4 การจำแนกตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร

1.1 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และศึกษาธิการภาค

1.2 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ได้แก่ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และรองศึกษาธิการภาค

2 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับทรงคุณวุฒิ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยมีระดับ ดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับอาวุโส