

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

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

1.2 วัตถุประสงค์

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

1.3 หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

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

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

3) **การดำเนินการพัฒนาบุคลากร** โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

4) **การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร** กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ได้รับมา โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน 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) การบริหารจัดการข้อมูลและการบูรณาการองค์ความรู้ในภาครัฐราชการทั้งที่เป็นองค์ความรู้ในประเทศและของต่างประเทศ

■ 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

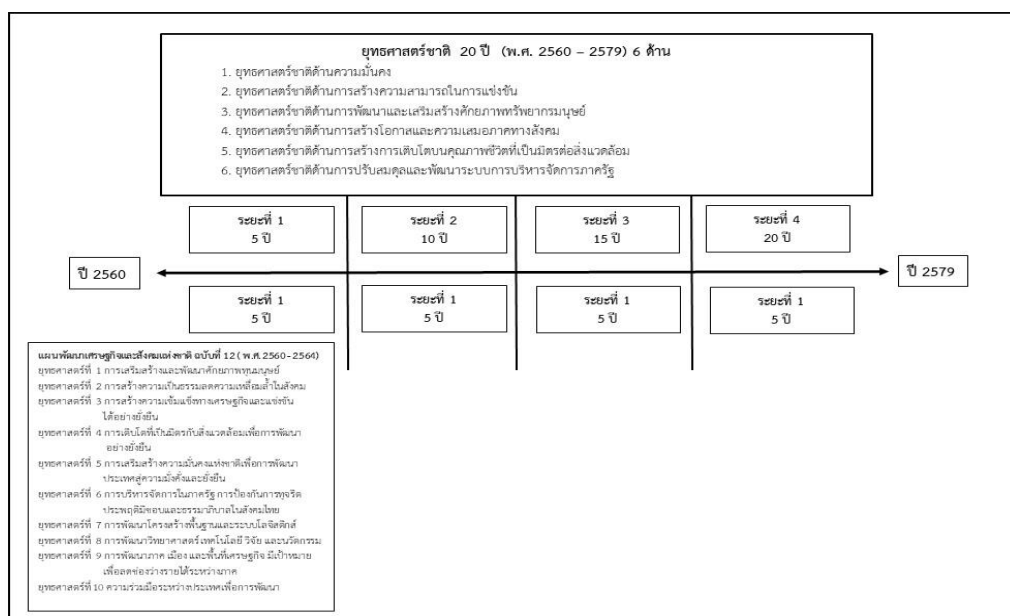
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบคมนาคมขนส่ง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านพลังงาน การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐมีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในการรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์ 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 และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตราว่างที่ตั้งใหม่ของส่วนราชการ 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 และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ 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 และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 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

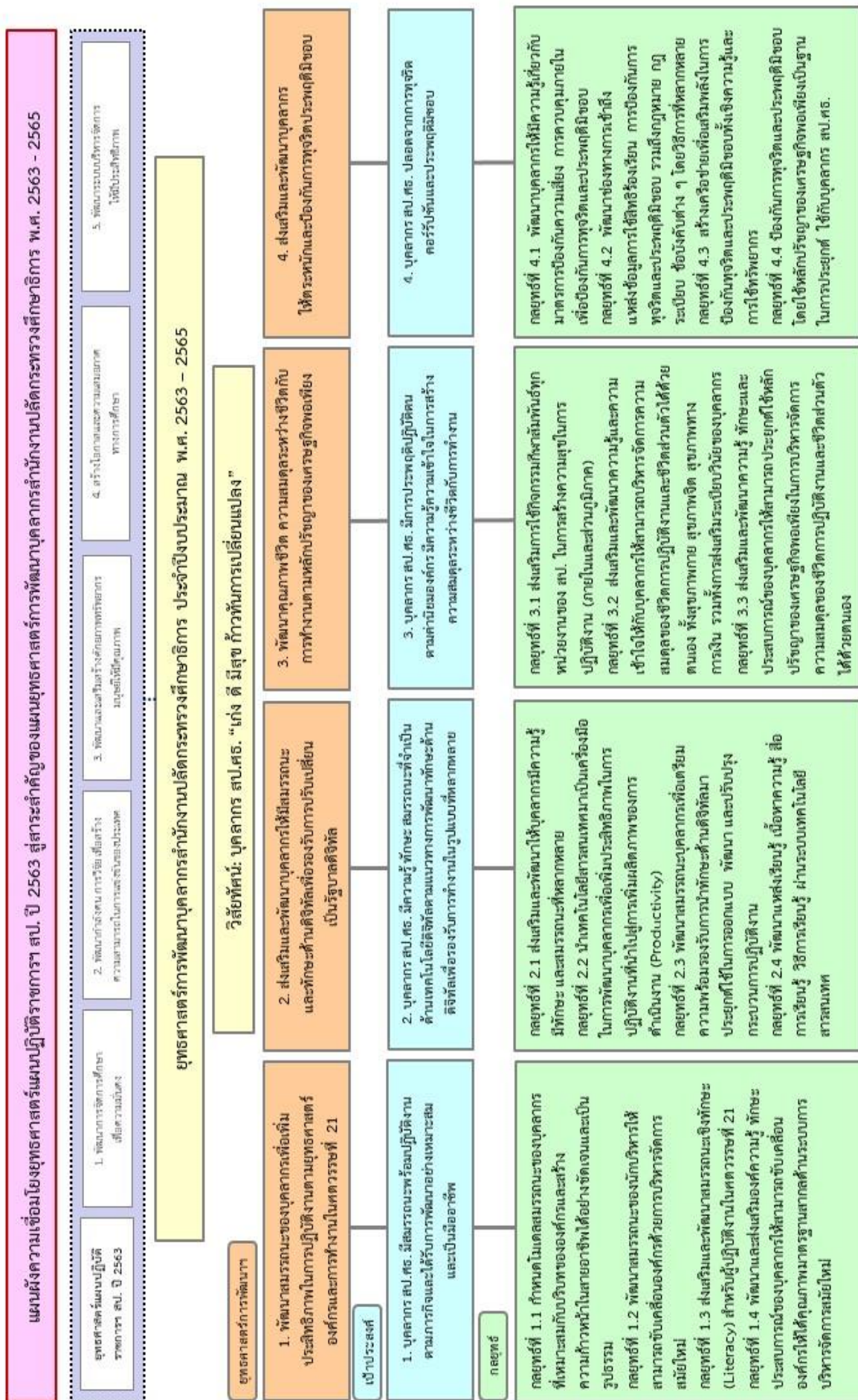
4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย

4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.

2.5 แผนผังความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2.6 แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

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

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

สำนักอำนาจการ		ขรก. - 147	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		ขรก. - 45	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา		ขรก. - 51	สำนักการดูแล เยี่ยมเยียน และกิจการนักเรียน		ขรก. - 52
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 21	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 2	ทางการศึกษา สูง		พรก. - 3	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 5
		ลจป. - 25			ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง		ลจป. - 9			ลจป. - 26

สำนักความสัมพันธ ต่างประเทศ		ขรก. - 41	สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล		ขรก. - 32	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์		ขรก. - 90	สำนักนิติการ		ขรก. - 44
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 5	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 1	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 9	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 4
		ลจป. - 0			ลจป. - 0			ลจป. - 0			ลจป. - 0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา		ขรก. - 281	สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย		ขรก. - 385	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน		ขรก. - 238
นักบริหาร สูง		พรก. - 3	นักบริหาร สูง		พรก. - 14,524	นักบริหาร สูง		พรก. - 714
		ลจป. - 17			ลจป. - 420			ลจป. - 9

สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18		ขรก. - 522	ศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับสูง)		พรก. - 16	ลูกจ้างชั่วคราว		3
		ลจป. - 28			ลจป. - 28	เงินงบประมาณ		15
						เงินนอกงบประมาณ		15

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 77 แห่ง		พรก. - 12	ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564		2564
-----------------------------------	--	-----------	----------------------------------	--	------

หมายเหตุ : *เป็นกรอบ พรก. รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2567) ซึ่งไม่รวมของ สร. จำนวน 2 อัตรา

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564