



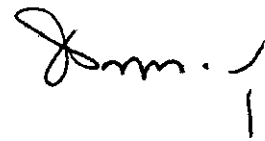
**แผนยุทธศาสตร์**  
**สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**  
**(พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)**

## คำนำ

การวางแผนเป็นกระบวนการอันสำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะแผนเป็นสิ่งที่จะทำให้เห็นถึงเป้าหมายและวิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ จำเป็นต้องมีแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ด้านพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างซับซ้อนและรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์เชิงรุกและสนับสนุนการบูรณาการกระบวนการของสำนักงานฯ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๕๔ - พ.ศ.๒๕๕๘) เมื่อนำไปถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการลงสู่ระดับสำนัก ศูนย์ กอง และระดับบุคคล สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ และใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติการต้องอาศัยการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางที่ตรงกัน สำนักงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกสำนัก ศูนย์ กอง กลุ่ม จะร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป



(ศาสตราจารย์พิเศษชงทอง จันทรางศุ)  
เลขาธิการสภาการศึกษา

# สารบัญ

## หน้า

๑. ความเป็นมา	๑
๒. สถานภาพและศักยภาพของ สกศ.	๑
๓. ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สกศ.	๓
๔. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT – Analysis) ของ สกศ.	๔
๔.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ( จุดแข็ง – จุดอ่อน)	
๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก( โอกาส – อุปสรรค/ข้อจำกัด)	
๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ สกศ.	๘
๕.๑ วิสัยทัศน์	
๕.๒ พันธกิจ	
๕.๓ ค่านิยม	
๕.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	
๕.๕ เป้าประสงค์	
๕.๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์หลัก	
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๑๕</b>
• นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	
• โครงสร้างองค์กรของ สกศ.	
• อัตรากำลังข้าราชการ สกศ.	

## แผนยุทธศาสตร์ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

### ๑. ความเป็นมา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนา นโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมการวิจัยเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของ ประเทศ ตลอดจนพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความ เหมาะสมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมถึง สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างซับซ้อนและรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถ ผลักดันยุทธศาสตร์เชิงรุกและสนับสนุนกระบวนการบูรณาการในการทำงานของสำนักงานฯ ในการ พัฒนาการศึกษาระดับประเทศเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ด้วยความสำคัญของภารกิจดังกล่าว สกศ.จึงดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดทิศ ทางการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน ของ สกศ. นโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย จากเอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT – Analysis) ของ สกศ. และจัดประชุมผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนัก / ศูนย์ / กอง / กลุ่ม และหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อ ร่วมกันวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร เพื่อนำมาประกอบการกำหนด / ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ขององค์กรที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

### ๒. สถานภาพและศักยภาพของ สกศ.

จากการประเมินสถานภาพและศักยภาพของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (จาก รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบและการบริหารโดยองค์คณะบุคคลเพื่อกำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ เชิงรุกด้านการศึกษาของประเทศ , ๒๕๕๑) พบว่า

๑) บทบาทของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษา แห่งชาติฯ คือการเสนอแนะ ให้คำแนะนำ ปรีกษา (Advisory role) แก่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งไม่มีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาให้หน่วยงานใดให้ดำเนินการให้เกิดการ ปฏิบัติตามนโยบาย แผน หรือมติของที่ประชุมสภาการศึกษาได้

๒) สถานภาพของสภาการศึกษาตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ มีฐานะเป็นหน่วยงานนโยบายให้กับกระทรวงศึกษาธิการ ขณะเดียวกัน ก็เป็นที่ปรึกษาให้กับ รมว.ศธ. ซึ่งขึ้นอยู่กับว่านโยบายการเมืองจะให้ความสำคัญกับสภาการศึกษา มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังมีปัญหาจำนวนองค์คณะของสภาศึกษามีมากเกินไปทำให้ขาด ความคล่องตัวในการทำงาน

๓) การที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้อยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้ขาดความเป็นอิสระทางวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินผลที่จะมีผลกระทบเชิงลบต่อหน่วยงานอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ

๔) การประชุมสภาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากรัฐมนตรีมีภารกิจมาก ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้งและไม่มีการผลักดันงานเท่าที่ควร

๕) การเชื่อมโยงกับฝ่ายการเมือง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีการประชุมร่วมกับผู้บริหารขององค์กรหลักโดยปกติทุกสัปดาห์ซึ่ง รมว.ศช. ในฐานะผู้บังคับบัญชาของทั้ง 5 องค์กรหลัก สามารถมอบนโยบาย หรือวินิจฉัยสั่งการ ผ่านทางการประชุมนี้ได้โดยไม่มีเหตุจำเป็นต้องรอการประชุมสภาการศึกษา

๖) คณะกรรมการแต่ละชุดขององค์กรหลักของ ศช.ต่างมีอิสระในการทำงานตามภารกิจในการเสนอแนะ แผนและการประเมินผลในส่วนที่แต่ละชุดรับผิดชอบ ดังนั้นการที่คณะกรรมการแต่ละชุดจะรับเอาข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากสภาการศึกษาไปดำเนินการมากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับพิจารณาของเลขาธิการหรือขึ้นกับ รมว.ศช. จะสั่งการอย่างไร

๗) สกศ. ยังไม่มีกลไกติดตามและรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามมติของสภาการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๘) การประเมินผลการจัดการศึกษายังมีปัญหาเรื่องระบบข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูล เช่น สกศ.และ สป.ศช.ต่างมีฐานข้อมูลในเรื่องเดียวกันแต่มีข้อมูลต่างกัน แทนที่จะปรับใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบเดียวกัน

๙) การพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของบุคลากรยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร บุคลากรต้องทำงานเชิงธุรการมากกว่างานวิชาการ งานวิชาการจำนวนมากถูกดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก บุคลากรของ สกศ.กลายเป็นผู้ประสานงาน ทำให้ความสามารถทางวิชาการของบุคลากรค่อย ๆ อ่อนแอลงและเป็นจุดเสี่ยงที่บุคลากรจะขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานวิชาการ

๑๐) บุคลากรของ สกศ.มีจำนวนลดลงเนื่องจากผลของนโยบายเกษียณอายุที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ลาออกจำนวนมากและย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ยังมีความล่าช้าในการบรรจุบุคลากรใหม่ ทำให้บุคลากรไม่สมดุลกับปริมาณงาน

๑๑) ขาดช่วงกำลังคนรุ่นต่อรุ่น ซึ่งในอนาคตอันใกล้ไม่เกิน ๑๐ ปี บุคลากรระดับ ๘ ส่วนใหญ่จะเกษียณซึ่งจะส่งผลให้เหลือคนรุ่นใหม่ซึ่งอาจจะยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอ

นอกจากนี้ จากการติดตามผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สกศ. ยังพบว่า มีปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากร แผนการสร้างควมก้าวหน้าของบุคลากร แผนการสร้างควมผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ในด้านการจัดการความรู้ภายในองค์กร ยังมีการดำเนินงานค่อนข้างน้อย เนื่องจากเพิ่งอยู่ในระยะ

เริ่มต้นของการวางระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอด องค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรยังมีน้อย

### ๓. ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาความคาดหวังจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สกศ. ได้แก่ หน่วยงานที่มีภารกิจด้านการศึกษาโดยตรงทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการ กระทรวงต่างๆ ที่ร่วมเป็นกรรมการสภาการศึกษา และหน่วยงานนอกภาครัฐ พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความคาดหวังต่อ สกศ. ดังนี้ (จากรายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบและการบริหารโดยองค์คณะบุคคล เพื่อกำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์เชิงรุกด้านการศึกษาของประเทศ)

#### ๑) ด้านบทบาทหน้าที่

๑.๑) สกศ. ต้องสามารถประสานนโยบายกับคณะกรรมการชุดอื่นๆ ใน ศธ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ

๑.๒) สกศ. ควรเพิ่มบทบาทในการผลักดันนโยบายที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติและสร้างกลไกขับเคลื่อนให้เกิดการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑.๓) สกศ. ต้องมีความเข้มแข็งและสามารถชี้นำทิศทางการศึกษาได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และต้องทำงานเชิงรุก เชิงยุทธศาสตร์มากขึ้นคือต้องคิดเชิงกลยุทธ์ ทำงานอย่างมียุทธศาสตร์และขับเคลื่อนงานมากขึ้น โดยเฉพาะการนำเสนอวาระที่มีความสำคัญเป็นเรื่องระดับชาติ

๑.๔) สกศ. ควรให้ความสำคัญกับหลักการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนมากยิ่งขึ้น

#### ๒) ด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย

๒.๑) การวิจัยเชิงนโยบายควรมีการศึกษาแบบต่อเนื่องระยะยาว (longitudinal study) โดยมีการทำฐานข้อมูลและติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย

๒.๒) ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดในทุกนโยบายเพื่อใช้ในการประเมินผล

๒.๓) สกศ. ต้องทำงานในเรื่องที่เป็นระดับมหภาค เรื่องที่เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่มีผลกระทบมาก ๆ โดยศึกษาเชิงลึกและทำให้ชัดเจน ไม่ทำเรื่องที่เป็นระดับจุลภาค

๒.๔) ควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการนำนโยบาย และแผนสู่การปฏิบัติ

#### ๓) ด้านความสัมพันธ์กับคณะกรรมการชุดอื่นภายใน ศธ. และหน่วยงานภายนอก

๓.๑) สกศ. ต้องเป็นแกนกลางในการประสานกับคณะกรรมการชุดอื่นๆ ใน ศธ. เพื่อให้เกิดเอกภาพเชิงนโยบาย

๓.๒) การริเริ่มนโยบายใดๆ ควรให้องค์กรหลักของ ศธ. ที่เป็นเจ้าของเรื่องหรือหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อให้ทิศทางนโยบายสอดคล้องกับการปฏิบัติและเกิดการยอมรับในการนำไปสู่การปฏิบัติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๓) ควรมีการเชื่อมโยงในระดับนโยบายกับกระทรวงอื่นๆ โดยเป็นผู้ริเริ่มและชักชวนกระทรวงอื่นเข้ามาร่วมทำงานด้วย และสร้างกลไกหรือกระบวนการทำงานที่เป็นเครือข่ายประสานเชื่อมโยงกับกระทรวงต่างๆ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศที่มีการกิจใกล้เคียงกัน

#### ๔) ด้านการบริหารจัดการ

๔.๑) ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่านี้ เพื่อรักษาคนที่มีศักยภาพให้อยู่ในองค์กรต่อไป รวมทั้งหาแนวทางดึงคนที่มีศักยภาพเข้ามาทำงาน

๔.๒) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้เต็มตามศักยภาพ เพิ่มความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ให้สามารถทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้มากขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้เต็มตามศักยภาพ

๔.๓) สกศ.ไม่ควรมีบทบาทเป็นเพียงเลขานุการสภาการศึกษาเท่านั้น แต่ควรทำงานเชิงยุทธศาสตร์ เชิงรุก และต้องปรับปรุงการทำงานให้มีอิสระ คล่องตัว รวดเร็วฉับไว

๔.๔) สภาการศึกษามีขนาดขององค์กรคณะถึง 59 คน ซึ่งใหญ่เกินไปที่จะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ควรลดจำนวนองค์กรคณะลง

๔.๕) ควรมีกลไกหรือวิธีการทำงาน บริหารการประชุมสภาการศึกษาให้กรรมการมีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อดึงเอาความรู้ความสามารถของกรรมการมาช่วยงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

#### ๕. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT – Analysis) ของ สกศ.

##### ๕.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน)

##### ๑) จุดแข็ง (Strengths)

##### ๑.๑) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

(๑) สกศ. รับผิดชอบงานเลขานุการของสภาการศึกษา โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน และมีผู้บริหารองค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการร่วมเป็นกรรมการ ซึ่งสามารถสั่งการให้นโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ทันที นอกจากนี้ สกศ.ยังเป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบด้านนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาในภาพรวมของประเทศ สามารถประสานกับหน่วยงานกระทรวงอื่นๆ และภาคเอกชนต่างๆ ได้

(๒) สภาการศึกษา มีกรรมการจากหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสาขา ทำให้ได้ความคิดที่หลากหลายรอบด้านในการตัดสินใจ ส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจของ สกศ.เป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้

(๓) สกศ. เป็นองค์กรขนาดเล็กสามารถปรับตัวได้ง่ายและทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย

(๔) สกศ. มีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในใหม่ โดยมีการบูรณาการงานวิจัย งานประเมินผล งานจัดทำนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาให้อยู่ภายในสำนักเดียวกัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าวนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทำให้ สกศ. มีศักยภาพในการพัฒนาโยบายการศึกษามากขึ้น

#### ๑.๒) ด้านบุคลากร

(๑) บุคลากรของ สกศ. มีวุฒิการศึกษาก่อนข้างสูง กล่าวคือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ ๖๕ ระดับปริญญาเอกร้อยละ ๑๐.๗ รวมทั้งบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และการฝึกอบรม/อบรม/ดูงาน

#### ๑.๓) ด้านกระบวนการทำงาน

(๑) สกศ. ได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ จากภายนอกมาร่วมดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ/คณะทำงาน และเป็นที่ปรึกษา ทำให้บุคลากรของ สกศ. ได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการ และมีเครือข่ายทางวิชาการ ซึ่งช่วยให้ผลงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

(๒) สกศ. ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-Based) ทำให้การดำเนินงานจัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการศึกษามีความเชื่อถือได้

(๓) สกศ. ดำเนินภารกิจอย่างครบวงจรทั้งการวางแผน ประสานการนำแผนสู่การปฏิบัติ การวิจัยและติดตามประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับแผนและกำหนดแผนต่อไป ทำให้สามารถเชื่อมโยงแต่ละภารกิจ นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของประเทศในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๑.๔) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) สกศ. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร (สัดส่วนข้าราชการและลูกจ้าง : เครื่องคอมพิวเตอร์ เท่ากับ ๑ : ๑)

(๒) สกศ. นำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e - Office) มาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายใน รวมทั้งนำระบบ e - Meeting ซึ่งหากนำมาใช้ในการประชุมอย่างจริงจัง จะช่วยลดการใช้กระดาษและช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมี e - Library ให้สืบค้นข้อมูลได้บน Internet ทำให้สะดวกในการ ปฏิบัติงาน และมี e - budgeting ช่วยให้สามารถติดตามกำกับค่าใช้จ่ายประมาณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



## ๑.๕) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(๑) สกศ. มีการจัดอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี ห้องประชุมมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีขึ้น รวมทั้งมีกล้องวงจรปิด และสร้างความตระหนักให้ข้าราชการช่วยกันเฝ้าระวังความปลอดภัย

## ๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

### ๒.๑) ด้านบทบาทหน้าที่

(๑) สกศ. มีบทบาทภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีบทบาทในการดำเนินการและประสานงาน ไม่ได้มีอำนาจสั่งการให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ

### ๒.๒) ด้านบุคลากร

(๑) บุคลากรของ สกศ. ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการพัฒนาโยบายและแผน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของ สกศ. ยังมีไม่เพียงพอ และขาดบุคลากรบางสาขาเช่น สาขา IT และเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น รวมทั้งขาดการถ่ายทอด/สอนงานให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีภาระงานมากจนไม่มีเวลาถ่ายทอด/สอนงาน รวมทั้งไม่มีเวลาเรียนรู้ พัฒนาทักษะและเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) โครงสร้างบุคลากรของ สกศ. ในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘) จะมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ๓๗ คน ไม่รวมที่เกษียณก่อนกำหนด ในจำนวนนี้เป็นตำแหน่งบริหารระดับสูง อำนวยการระดับสูง และประเภทวิชาการทรงคุณวุฒิ/ชำนาญการพิเศษ ๓๐ คน ซึ่งจะส่งผลให้ สกศ. ขาดผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในอนาคต รวมทั้งยังมีปัญหาขาดแคลนบุคลากรอื่นเนื่องมาจากมีอัตราว่างที่ยังไม่ได้เรียกบรรจุมากถึง ๓๔ คน หรือ ร้อยละ ๑๖.๗

(๓) สกศ. ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญหรือรู้ลึกในแต่ละเรื่อง เนื่องจากมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ที่เกษียณอายุราชการ/ เกษียณก่อนกำหนดและมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ต้องเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาดำเนินการ โดยไม่ได้มีการเตรียมบุคลากรให้เรียนรู้งานอย่างเป็นระบบ

(๔) สกศ. มีสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวนมากถึงร้อยละ ๔๑ (๗๐ คน) หากไม่มีการวางแผนเตรียมการให้ดีจะทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่วางแผนและพัฒนาโยบายการศึกษาของชาติ

(๕) บุคลากรที่ต้องเปลี่ยน/โยกย้ายงานอันเนื่องมาจากการปรับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในใหม่ ส่วนหนึ่งยังขาดทักษะความสามารถในการปรับตัวในการทำงานตาม โครงสร้างใหม่ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับตัวและเรียนรู้งานใหม่

(๖) สกศ. ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและสอดคล้อง กับความจำเป็น ทำให้ข้าราชการจำนวนมากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ขาดแผนการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร(Career path) ที่ชัดเจน รวมทั้งขาดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและ ความสามารถด้านวิชาการ นอกจากนี้การคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรมบางครั้งยังขาดความ เหมาะสมเนื่องจากผู้ที่เหมาะสมบางคนติดภารกิจไม่สามารถเข้าอบรมได้

(๗) ขาดระบบการติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรใน ภาพรวมและในมิติของความเหมาะสมและความคุ้มค่า

(๘) บุคลากรส่วนหนึ่งยังมีแนวคิด/ความเข้าใจ/ทัศนคติที่ไม่ตรงกันในการ ทำงานร่วมกันทั้งระหว่างสำนัก/ศูนย์/กอง และภายในสำนัก/ศูนย์/กอง ซึ่งอาจเนื่องมาจากการสื่อสาร สร้างความเข้าใจร่วมกันยังไม่ดีพอ นอกจากนี้บุคลากรบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบและความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

(๙) ขาดวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งแผนการสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร

### ๒.๓) ด้านกระบวนการทำงาน

(๑) การจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกมาทำการวิจัย บางครั้งมีข้อจำกัดในการ ให้นักวิจัยที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ หรือบางครั้งมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวแต่ผู้เชี่ยวชาญไม่มีเวลาให้ต้องจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญไม่มากพอ ส่งผลต่อคุณภาพ ของผลงานทางวิชาการ

(๒) การจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความรู้ของ บุคลากรของ สกศ.ทำให้ไม่มีบทบาทในด้านวิชาการ ขาดประสบการณ์และความมั่นใจในการทำงาน วิชาการ และไม่มีผลงานวิชาการเป็นของตนเองในการส่งประเมินเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะมีบทบาทเป็นเพียงผู้ประสานเท่านั้น โดยไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในด้านวิชาการ หรือมีส่วนร่วม ในด้านวิชาการน้อยมาก

(๓) งานวิจัยส่วนใหญ่ของ สกศ. ยังนำไปสู่การพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิง นโยบายค่อนข้างน้อย

(๔) การจัดประชุมสภาการศึกษาบางครั้งไม่สามารถจัดได้ตามที่ กำหนดเวลา เนื่องจากประธานมีภารกิจมากหรือภารกิจเร่งด่วน ทำให้ต้องเลื่อนการประชุมส่งผล ให้ผลผลิตของ สกศ. โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านนโยบาย แผน และมาตรฐาน ที่จะต้องเสนอให้สภา การศึกษาให้ความเห็นชอบก่อนไม่เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(๕) ขาดกลไกและระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตามมติของที่ประชุมสภาการศึกษา

(๖) องค์กรคณะกรรมการสภาศึกษามีจำนวนมากเกินไป ทำให้การประชุมไม่มีประสิทธิภาพและคณะกรรมการสภาการศึกษาขาดกรอบทิศทางและแผนการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

(๗) การปฏิบัติงานภายใน สกศ.ยังขาดทิศทางในการทำงานร่วมกัน และยังไม่มีการประสานงานกันในแนวราบเท่าที่ควร แต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่มต่างปฏิบัติภารกิจของตนเป็นเอกเทศและขาดความเชื่อมโยง การบูรณาการงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้อย ส่งผลให้งานขาดความเชื่อมโยงกัน และบางครั้งเกิดความซ้ำซ้อน

(๘) สกศ. ขาดความเป็นอิสระทางวิชาการ โดยเฉพาะการประเมินผลเรื่องที่จะมีผลกระทบเชิงลบกับองค์กรหลักอื่นใน ศธ.

#### ๒.๕) ด้านงบประมาณ

(๑) การใช้จ่ายเงินงบประมาณล่าช้า โดยมีการใช้จ่ายงบประมาณในไตรมาส ๑-๒ ในสัดส่วนที่น้อยมาก และเร่งรัดการใช้จ่ายเงินในไตรมาส ๓-๔ ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ในส่วนของงบเปิดจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ยังมีอัตราการเบิกจ่ายต่ำมาก (ในปีงบประมาณ ๒๕๕๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๑๗.๓๙)

#### ๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก(โอกาส – อุปสรรค/ข้อจำกัด)

##### ๑) โอกาส (Opportunities)

๑.๑) สกศ. มีกฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และ นโยบาย/แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา

๑.๒) รัฐบาลให้ความสำคัญกับการศึกษาและให้การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิรูปการศึกษา แก่ สกศ. อย่างเพียงพอ

๑.๓) มีคณะกรรมการ ๒ คณะเพื่อดำเนินการทางนโยบายและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กนป.)ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กขป.)ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน โดยมีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นฝ่ายเลขานุการ

๑.๔) มีคณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยมีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นฝ่ายเลขานุการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๑.๕) สกศ. มีงบประมาณอุดหนุนเพื่อการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถจ้างที่ปรึกษาดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เมื่อเทียบกับองค์กรหลักอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๖) สกศ. เป็นหน่วยงานระดับชาติที่มีโอกาสเชื่อมโยงการดำเนินการกับภาคส่วนต่างๆ ได้อย่างดี ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

## ๒) อุปสรรค/ข้อจำกัด(Threats)

๒.๑) นโยบายด้านการศึกษาขาดความต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้ง ทำให้มีการเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สกศ.

๒.๒) สกศ.ได้รับมอบหมายงานพิเศษ/เฉพาะกิจจาก รมว.ศธ. ที่เป็นงานเร่งด่วนจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน/โครงการปกติ ทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานบางโครงการล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผน และต้องเจียดจ่ายงบประมาณมาใช้ในการดำเนินงานพิเศษ/เฉพาะกิจดังกล่าว นอกจากนี้งบประมาณที่ได้รับจากงบประมาณผู้ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งยังมีกรอบเวลาที่เร่งรัดการใช้จ่ายเงินซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน

๒.๓) หน่วยงานภายนอกหรือองค์กรหลักต่างมีภารกิจตามที่กำหนดในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนานโยบาย วางแผน ติดตามและประเมินผล ทำให้การดำเนินงานบางครั้งซ้ำซ้อนและขาดความชัดเจน

๒.๔) ขาดกลไกการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาที่ชัดเจน เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ทำให้การจัดการศึกษาของหน่วยงานดังกล่าวบางครั้งไม่เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

## ๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ สกศ.

### ๕.๑ วิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรหลักด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านการวิจัย ประเมินผลการศึกษา และพัฒนานโยบายการศึกษาเพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

### ๕.๒ พันธกิจ

(๑) พัฒนานโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(๒) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน

(๓) ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

(๔) พัฒนากฎหมายการศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

#### ๕.๓ ค่านิยม

รวมพลังเชิงรุก สร้างสุขในงาน วิชาการเป็นเลิศ เขตคุณธรรม ชี้นำนโยบาย ขยายสังคมการเรียนรู้ (CHAMPS)

#### ๕.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ สกศ.

(๑) พัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติ

(๒) สร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

(๓) เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

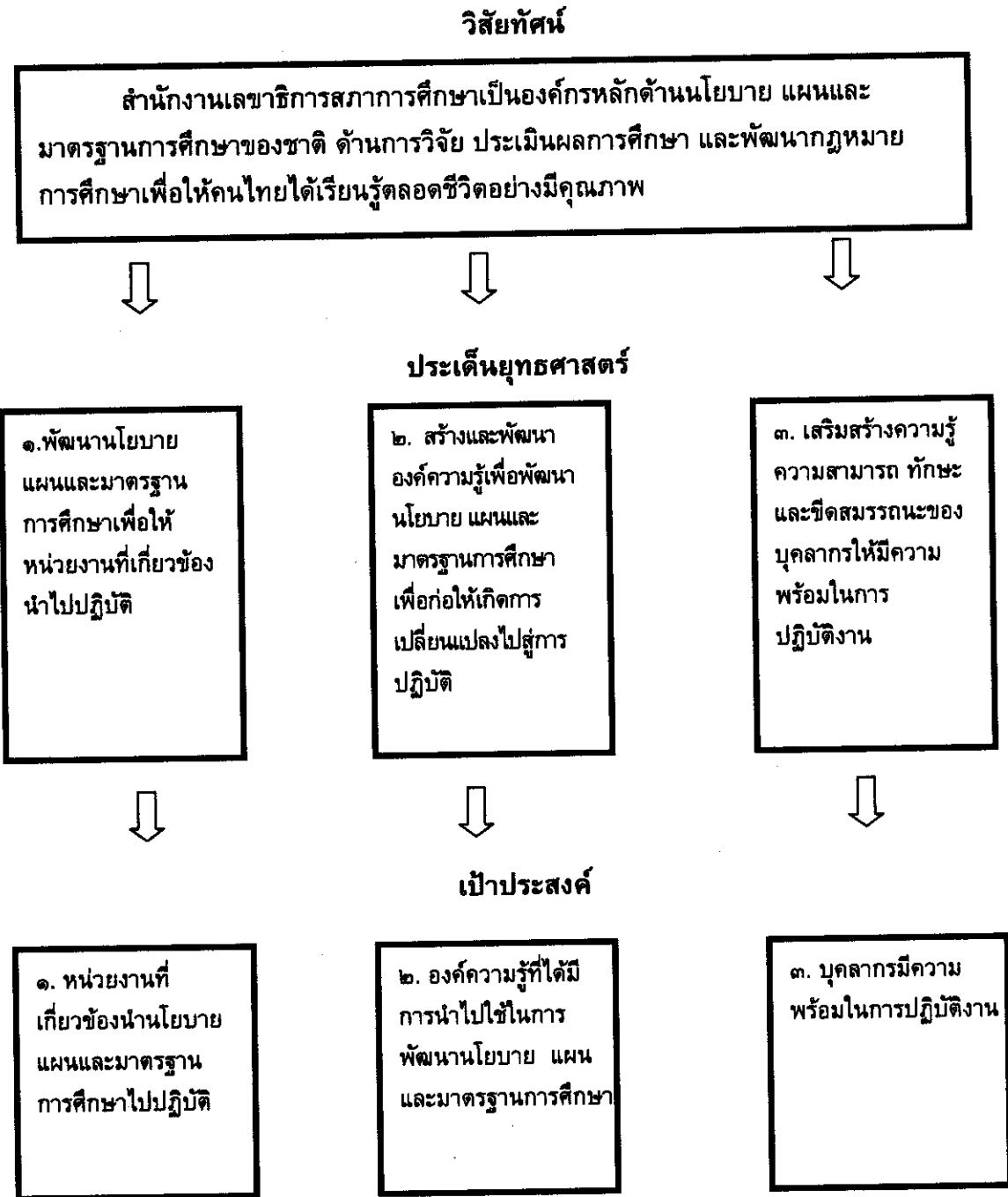
#### ๕.๕ เป้าประสงค์

(๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาไปปฏิบัติ

(๒) องค์ความรู้ที่ได้มีการนำไปใช้ในการพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา

(๓) บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

# แผนภูมิความเชื่อมโยง ระหว่างวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์



## ๕.๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์หลัก

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา  
เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ**

**เป้าประสงค์**      หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา  
ไปปฏิบัติ

**กลยุทธ์หลัก**

๑. ปรับปรุงรูปแบบการทำงานเชิงรุกให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่าย  
กับหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆในการพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา โดยให้  
หน่วยงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจตั้งแต่ต้น เพื่อให้เกิดการยอมรับ  
ร่วมผลักดันในการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยสร้างกลไกหรือกระบวนการทำงานที่เป็นเครือข่ายประสาน  
เชื่อมโยงกับหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ

๒. มุ่งเน้นการทำงานในเชิงยุทธศาสตร์ในเรื่องที่เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ  
หรือระดับมหภาคที่มีผลกระทบมากต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นเรื่องที่ไม่ได้อยู่ในความ  
รับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่มีขอบเขตความรับผิดชอบที่มีความเชื่อมโยงกับหลาย  
หน่วยงาน รวมทั้งให้คำนึงถึงมิติการศึกษาในระดับสากลเพื่อยกระดับการศึกษาของประเทศเข้าสู่  
ระดับสากล

๓. ประสานนโยบายกับคณะกรรมการชุดอื่นๆ ใน ศธ. และกระทรวงอื่นๆ  
ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและเชื่อมไปสู่การปฏิบัติ

๔. สร้างกลไกขับเคลื่อนให้เกิดการผลักดันนโยบาย แผนและมาตรฐาน  
การศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการนำนโยบาย แผนและมาตรฐาน  
การศึกษาไปปฏิบัติ ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบเชิงลบอันเนื่องมาจากนโยบายและแผน เพื่อหา  
มาตรการและวิธีการในการจัดการกับผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้น

๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนการพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐาน  
การศึกษา ให้ครอบคลุม ถูกต้องและทันสมัย โดยมีการทบทวนข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นและเป็น  
ประโยชน์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้เพื่อพัฒนานโยบาย  
แผนและมาตรฐานการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการ  
เปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ**

**เป้าประสงค์**      องค์ความรู้ที่ได้มีการนำไปใช้ในการพัฒนานโยบาย แผนและ  
มาตรฐานการศึกษา

## กลยุทธ์หลัก

๑. จัดลำดับความสำคัญของงานวิจัยโดยให้ความสำคัญกับเรื่องที่มีผลกระทบในวงกว้างต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และมีการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อให้ผลผลิตของงานวิจัยนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอนโยบาย

๒. มีการวิจัยเชิงนโยบายที่มีการศึกษาแบบต่อเนื่องระยะยาว (longitudinal study) โดยมีการจัดทำฐานข้อมูลและติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย

๓. เพิ่มช่องทางในการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากงานวิจัยต่อที่ประชุมต่างๆ ทั้งผ่านทางการประชุมผู้บริหารองค์กรหลัก และคณะกรรมการขององค์กรหลักของ ศธ. คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(กนป.) /อนุกรรมการ กนป.และคณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(กขป.) นอกเหนือจากการนำเสนอในที่ประชุม กกศ. หรือ ครม.

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน**

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

## กลยุทธ์หลัก

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานมากขึ้น เพื่อรักษาคนที่มีศักยภาพให้อยู่ในองค์กรต่อไป โดยจัดทำแผนการสร้างควมก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน รวมทั้งหามาตรการในการสรรหาผู้ที่มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ โดยคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรบนเส้นทางที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในมิติของความเหมาะสมและความคุ้มค่า

๓. เร่งเตรียมการสร้างบุคลากรคนรุ่นใหม่และเตรียมคนให้มีความเชี่ยวชาญในงานเพื่อทดแทนผู้ที่เกษียณอายุราชการในอีก 5-10 ปี ข้างหน้า และมีมาตรการรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งเร่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่าง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยเชิญที่ปรึกษาภายนอกมาให้คำปรึกษาแนะนำหรือร่วมวิจัย หรือร่วมเป็นคณะกรรมการ

๕. ปรับวิธีการทำงานให้บุคลากรมีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติ โดยไปศึกษาเรียนรู้ในพื้นที่เพื่อให้รู้สึกและรู้จริงเพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง



๖. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งภายในและระหว่างสำนัก/ศูนย์/กอง โดยมี การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกัน และพัฒนาบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีระบบที่เลี้ยงให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดการทำงานร่วมกัน

๗. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ร่วมกันกับ หน่วยงานภายนอก โดยจัดหลักสูตรเพื่อเตรียมคนรุ่นใหม่ ระหว่าง สกศ. สศช. และ สวช.

๘. เร่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการ แลกเปลี่ยน/ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรโดยมีระบบการจัดการความรู้ที่มีการ กำหนดวิธีการและกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเป็นระบบ

๙. วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของ บุคลากร และจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล

## ภาคผนวก

### ๑. นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

- แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕
- ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๖๑)
- แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๗)
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

### ๒. โครงสร้างองค์กรของ สกศ.

### ๓. อัตรากำลังข้าราชการ สกศ.

## ๑. นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

### • แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕

ได้กำหนดทิศทางการบริหารประเทศ และแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินตามนโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ที่ทุกส่วนราชการจะต้องร่วมกันยกระดับและบูรณาการการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยนโยบาย ๘ ข้อ กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๓ คือ **นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต** โดยมีนโยบายด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายนี้ ซึ่งประกอบด้วย ๘ ประเด็นนโยบาย คือ

๑) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาคู พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาทการศึกษาออกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

๒) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

๓) พัฒนาคู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรมมีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครูควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากรให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า

๔) จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี ๑๕ ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

๕) ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ ปรับเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของการใช้ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

๖) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ให้มีการประเมินและใกล้เคียงกัน รวมทั้งขยายกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรีเพิ่มขึ้น

๗) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

๘) เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกระดับการศึกษาและในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานในการบูรณาการทุกมิติ และยึดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลักในการยกระดับคุณภาพโรงเรียน ต่ำเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา และวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชน โดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา

• ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑)

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๒ ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก สามประการคือ

๑. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งคนดีและมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๒. โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาด้วย

ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน สี่ประการหลัก ดังนี้

๑) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่

๑.๑) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้

๑.๒) ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถ

๒) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่

๒.๑) การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๓) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากระบบ และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

#### ๔) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

๔.๑) กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

๔.๓) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

๔.๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น

๔.๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

#### • แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๙)

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๖๑) ซึ่งมีวัตถุประสงค์และแนวนโยบายไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ ๑ พัฒนาคอนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา  
แนวนโยบาย

๑.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา

๑.๒ ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริตต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง

๑.๓ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ยากจน อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล ทุรกันดาร

๑.๔ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และร่วมมือกับนานาชาติ

๑.๕ พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก

๑.๖ ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## วัตถุประสงค์ ๒ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ แนวนโยบาย

๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคม ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญา และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม พลศึกษา กีฬา เป็นวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต

๒.๓ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้และสร้างกลไกนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์ ๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

### แนวนโยบาย

๓.๑ พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคมทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

๓.๔ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษาพัฒนาความเป็นสากลของการศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันสามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลกอย่างสันติสุข มีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน

### • ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา เพื่อรองรับและสนับสนุนการพัฒนาศึกษา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๖๑) แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๙) และนโยบายของรัฐมนตรีกว่ากระทรวงศึกษาธิการ โดยมียุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นได้แก่

๑. การสร้างโอกาสทางการศึกษา
๒. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
๓. การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศโดยใช้องค์ความรู้เป็นฐาน
๔. การพัฒนาศึกษาเพื่อความมั่นคงของรัฐ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

#### ๕. การพัฒนาระบบบริหารจัดการและกฎหมายด้านการศึกษา

นอกจากนี้ยังมียุทธศาสตร์ที่เป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงให้บรรลุเป้าหมายได้แก่

๑. การศึกษาและวิจัยเพื่อให้บริการรักษาพยาบาล และส่งเสริมสุขภาพ
๒. การปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้เกิดการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

#### ๒. โครงสร้างองค์กรของ สกศ.

มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแบ่งส่วนราชการเป็น ๖ สำนัก ได้แก่

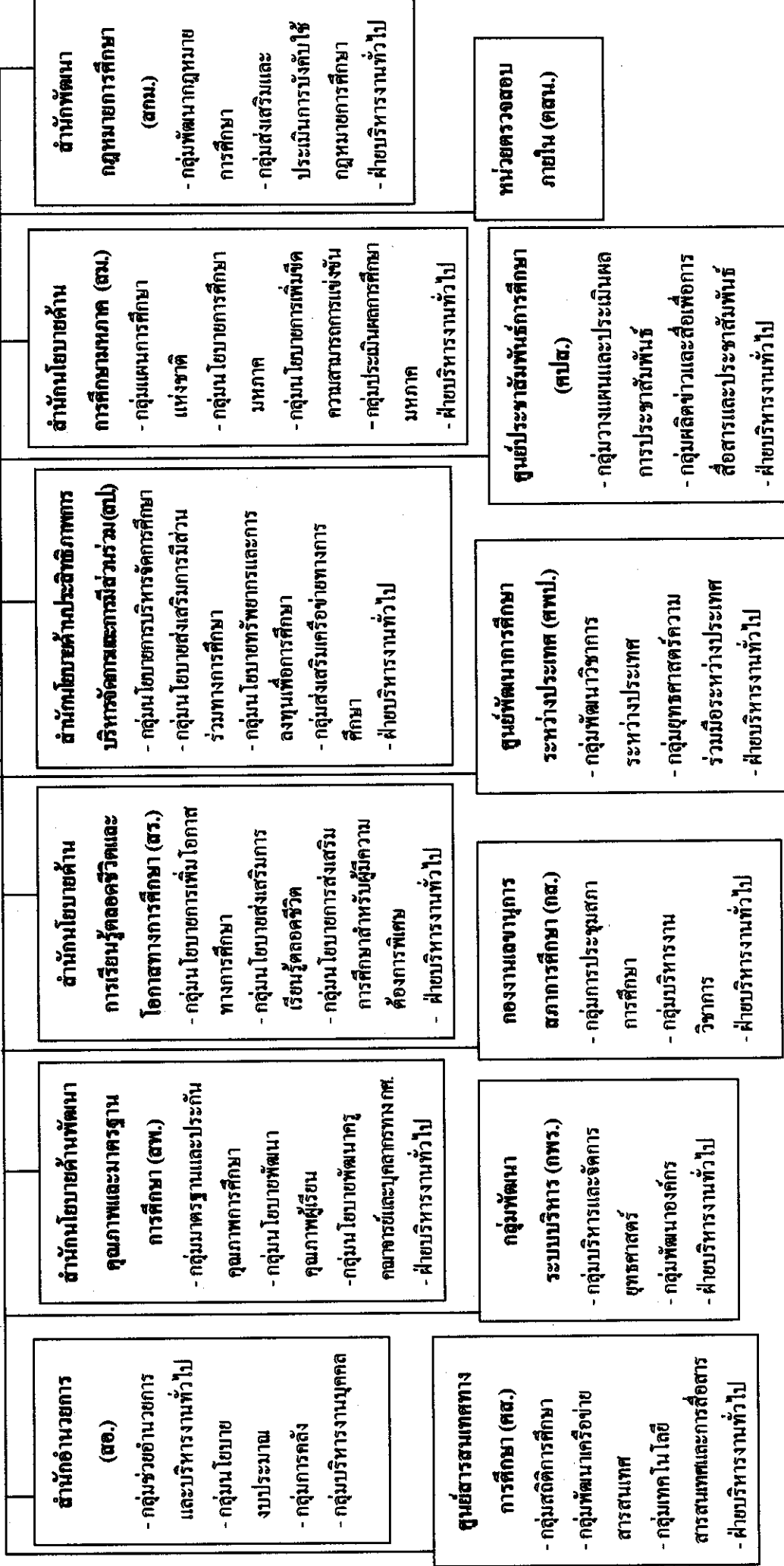
- สำนักอำนวยการ
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา
- สำนักพัฒนานโยบายการศึกษา
- สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษา

เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสอดคล้องกับภารกิจ ดังนี้ (ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๑๑๖/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๒)

- สำนักอำนวยการ
- สำนักนโยบายด้านพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- สำนักนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและโอกาสทางการศึกษา
- สำนักนโยบายด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม
- สำนักนโยบายด้านศึกษามหาภาค
- สำนักพัฒนานโยบายการศึกษา
- ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา
- ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ
- ศูนย์ประชาสัมพันธ์การศึกษา
- กองงานเลขานุการสภาการศึกษา
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

# สำนักงานเลขานุการการศึกษา



หมายเหตุ : เป็นโครงสร้างตามคำสั่งสำนักงาฯ ที่ ๑๖/๒๕๕๒ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๒ ซึ่งสำนักงาฯ เริ่มใช้โครงสร้างนี้ในกาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เป็นต้นมา



**สรุปอัตรากำลังข้าราชการ / ลูกจ้างประจำสำนักงบประมาณวิชาการศึกษา**

ข้าราชการ	จำนวน	อัตรา
- อัตรากำลังข้าราชการ ฯ	จำนวน	204 อัตรา
- ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	169 อัตรา
- อัตราว่าง	จำนวน	35 อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	20 อัตรา

**ข้อมูลทั่วไป**

**(1) จำนวนข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ**

ประเภท	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)	จำนวน(คน)
ข้าราชการ	35	134	169
ลูกจ้างประจำ	16	4	20

(2) จำนวนข้าราชการการจ้างตามระดับและเพศ

ประเภท	ระดับ	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)	รวม (คน)
บริหาร	สูง	1	2	3
	ต้น	0	0	0
อำนาจการ	สูง	2	4	6
	ต้น	0	0	0
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	0	1	1
	เชี่ยวชาญ	0	1	1
	ชำนาญการพิเศษ	10	32	42
	ชำนาญการ	9	58	67
ทั่วไป	ปฏิบัติการ	11	17	28
	ทักษะพิเศษ	0	0	0
	อาวุโส	0	0	0
	ชำนาญงาน	2	13	15
	ปฏิบัติงาน	0	6	6
	รวม	35	134	169

จำนวนข้าราชการอำนวยการระดับและวุฒิการศึกษา

ประเภท	ระดับ	เพศชาย					เพศหญิง					รวม
		ต่ำกว่าป.ศ.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ต่ำกว่าป.ศ.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	
บริหาร	สูง			1		1			1		2	3
	ต้น					0					0	0
อำนวยความสะดวก	สูง			2		2			2		4	6
	ต้น					0					0	0
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ					0			1		1	1
	เชี่ยวชาญ					0				1	1	1
	ชำนาญการพิเศษ		1	7	2	10			2	24	6	32
	ชำนาญการ		1	5	3	9			11	44	3	58
	ปฏิบัติการ		6	5		11			3	14		17
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ					0						0
	อาวุโส					0						0
	ชำนาญงาน		1			2			7	4		13
	ปฏิบัติงาน					0			3			6
	รวม	1	9	20	5	35	5	26	90	13	134	169

สรุปจำนวนข้าราชการอำนวยการอำนวยการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
6	35	110	18	169

สำนักงานเขตวิชาการศึกษา

โครงสร้างอายุข้าราชการ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553

รูปแบบการออกรายงาน : ทั้งส่วนราชการ - กระทรวงศึกษาธิการ - สำนักงานเขตวิชาการศึกษา

ระดับตำแหน่ง	ช่วงอายุ										อายุเฉลี่ย	รวม	
	<=24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>=55					
ประเภทบริหาร													
ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	56	3
ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
ประเภทอำนวยการ													
ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	57	6
ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
ประเภทวิชาการ													
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	56	1
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	54	1
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	8	14	14	20	53.52	42
ระดับชำนาญการ	-	-	1	19	11	15	16	5	5	45.31	67	67	
ระดับปฏิบัติการ	-	15	11	2	-	-	-	-	-	30.11	28	28	
ประเภททั่วไป													
ระดับชำนาญงาน	-	1	-	2	3	5	2	2	2	45.27	15	15	
ระดับปฏิบัติงาน	-	3	2	1	-	-	-	-	-	30	6	6	
รวม	-	19	14	24	14	28	33	37	45.01	169	169		

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

โครงสร้างอายุข้าราชการ ณ 18 สิงหาคม 2553

รูปแบบการออกรายงาน : ทั้งส่วนราชการ - กระทรวงศึกษาธิการ - สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สาขางาน	ช่วงอายุ										อายุเฉลี่ย	รวม		
	<=24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>=55						
นักบริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	56	3
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	57	6
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	41.67	3
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	1
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	1	-	-	1	4	2	-	-	-	51	8
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	4	2	2	2	3	2	-	-	-	-	-	38.53	15
เจ้าหน้าที่งานพิเศษ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	43	1
นักวิชาการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	47	1
เจ้าหน้าที่งานสถิติ	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	45	2
นิติกร	-	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	30.6	5
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	51	2
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	32.6	5
นวก.ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	48	1
นักประชาสัมพันธ์	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	34.5	2
นายช่างศิลป์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46	1
นักวิชาการศึกษา	-	8	8	18	11	18	26	24	24	18	26	24	45.99	113
รวม	-	19	14	24	14	28	33	37	37	28	33	37	45.01	169