



# แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)



# HRD 2567



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

<https://www.onec.go.th/index.php>

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักอำนวยการ

## คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะมุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ของภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และมีคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard of Success) ๕ มิติ ตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อให้ส่วนราชการได้มีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนองต่อภารกิจ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ และบุคลากรมีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๒ การวางแผนยุทธศาสตร์ กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรกำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นการสนองตอบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard of Success) ๕ มิติ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขึ้น

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑ - ๔
บทที่ ๒ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เชื่อมโยงสู่การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๕ - ๙
๒.๑ แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๒.๑.๑ ศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	
๒.๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	
๒.๑.๓ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน	
๒.๒ แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	
บทที่ ๓ แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐ - ๑๘
๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	
๓.๒ แนวคิดหลักที่ใช้ในการกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒	
๓.๓ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒	
๓.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	
๓.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรและบุคลากร (SWOT ANALYSIS)	
บทที่ ๔ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๙
๔.๑ วิสัยทัศน์/ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๒ ประเด็นการพัฒนาบุคลากร	
๔.๓ แผนปฏิบัติการ (Action Plan)	
๔.๔ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	
บทที่ ๕ แนวทางการติดตามและประเมินผล	๒๐
ภาคผนวก ก	แผนภาพ: โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ภาคผนวก ข	รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้กำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาตรา ๑๓ ในฐานะผู้จัดการงานบุคคลของรัฐบาลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการและกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการมากขึ้น โดยการจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนดำเนินการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วติดตามตรวจสอบประเมินผลและจัดทำเป็นรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว มีส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการสามารถประเมินประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ (Fundamental Level Version ๒) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การได้ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และเป็นกรอบการประเมินที่สามารถบ่งชี้ระดับของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาของส่วนราชการในระดับที่กระบวนการสัมฤทธิ์ผลดังนี้

๑. มีกระบวนการ/ระบบที่มีประสิทธิภาพและทำอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับกิจกรรมในหัวข้อที่ประเมิน (Approach)

๒. กระบวนการ/ระบบเป็นที่เข้าใจยอมรับ และมีบทบาทสนับสนุนกระบวนการ/กิจกรรมในด้านนี้ (Deployment)

๓. องค์การมีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบของกิจกรรม และมีการปรับปรุงกระบวนการ/ระบบให้ดีขึ้น (Learning)

๔. กระบวนการ/ระบบเกี่ยวกับกิจกรรมด้านนี้สอดรับ สนับสนุนกิจกรรมระดับสำคัญขององค์การที่ระบุไว้ในภารกิจ/ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ (Integration)

โดยมีแนวคิดหลักที่ใช้ในการกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ห้าประการ ดังนี้

๑) ความเป็นระบบ (Systematic) คือ ความเป็นระบบของกระบวนการต่างๆ ของส่วนราชการที่จะทำให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการไปได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์การ

๒) ความยั่งยืน (Sustainable) คือ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น มุ่งเน้นในการนำกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของส่วนราชการ

๓) การวัดผลได้ (Measurable) คือ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการ รวมทั้งใช้ในการศึกษาเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาส่วนราชการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ตั้งแต่การหาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆ หลังจากมีการเปลี่ยนแปลง และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

๕) นวัตกรรม (Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงบริการกระบวนการ และการปฏิบัติการ รวมถึงการสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำแนวคิดรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเป็นกรอบในการจัดทำ โดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core-Values) ๑๑ ประการ ได้แก่ ๑) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ๒) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน ๓) การเรียนรู้ขององค์กรและของระดับบุคคล ๔) การให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่าย ๕) ความสามารถในการปรับตัว ๖) การมุ่งเน้นอนาคต ๗) การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม ๘) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ๙) ความรับผิดชอบต่อสังคม ๑๐) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ ๑๑) มุมมองในเชิงระบบ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ลักษณะสำคัญขององค์การ

๒. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ มีประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ ๑) การนำองค์กร ๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๕) การมุ่งเน้นบุคลากร ๖) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ ๗) ผลลัพธ์ในการดำเนินการ โดยข้อ ๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ และข้อ ๕) การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อภารกิจขององค์กร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้การปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษามีกำลังคนที่มีขีดความสามารถเหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีแรงจูงใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเพื่อเป็นการปรับบทบาทการทำงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การและเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่เป็นรูปธรรมต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามแนวทาง HR Scorecard

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรของ สกศ. มีขีดสมรรถนะและความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๓ เพื่อประเมินและวิเคราะห์สถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สกศ.

๒.๔ เพื่อทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ๓. ขอบเขตของแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๒ ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.

๓.๓ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๔ ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

๓.๕ ตอบสนองต่อเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

## ๔. กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๔.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การวิเคราะห์อุปสงค์ (Demand Analysis) การวิเคราะห์อุปทาน (Supply Analysis) และสรรหาเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๔.๓ ประเมินสถานภาพและศักยภาพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางการทำงานในอนาคตของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๔.๔ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของ สกศ. ทราบ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ

๔.๕ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๖ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๗ ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

## ๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ ทำให้ทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สกศ.

๕.๒ บุคลากรของ สกศ. มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สกศ.

๕.๓ มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้

๕.๔ มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๕.๕ ผู้บริหารมีเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน ถูกต้อง เป็นระบบ และต่อเนื่อง



## นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เชื่อมโยงสู่การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

### ๒.๑ แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มีการทบทวนข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การวิเคราะห์อุปสงค์ (Demand Analysis) การวิเคราะห์อุปทาน (Supply Analysis) และสรรหาเครื่องมือในการบริหาร อัตรากำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการประเมินสถานภาพและศักยภาพสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทาง การทำงานในอนาคตของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พร้อมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของ สกศ. ทราบ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามแผน

#### ๒.๑.๑ ศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนานโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ตลอดจนพัฒนากฎหมาย ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างซับซ้อนและรวดเร็วทั้งภายใน และภายนอกประเทศ สามารถผลักดันยุทธศาสตร์เชิงรุกและสนับสนุนกระบวนการบูรณาการในการทำงาน ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

**ข้อ ๑** ให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬากับการศึกษาทุกระดับ การเสนอแนะนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษา โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรด้านการศึกษาของชาติ

(๒) ประสานการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

(๓) วิจัยและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา การพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้และภูมิปัญญาของชาติ ตลอดจนการรวบรวมและพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาและแผนการศึกษาของชาติ

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นหรือคำแนะนำในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

(๖) ปฏิบัติงานอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## ๒.๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

### ๒.๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรนำในการพัฒนา ยุกระดับ ร่วมขับเคลื่อนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับทุกคน สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

### ๒.๑.๒.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาด้วยการใช้งานวิจัยเป็นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับทุกคน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีคุณภาพ

๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

๓) ยกกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล

### ๒.๑.๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๑) พัฒนารอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒) ยกกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

### ๒.๑.๒.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

๑) มีการติดตามและประเมินสถานการณ์การพัฒนาการศึกษาของประเทศ

๒) มีนโยบาย ทิศทาง และข้อริเริ่มใหม่ต่อการพัฒนาการศึกษาในระดับยุทธศาสตร์

๓) มีกฎหมาย ระเบียบ มาตรการ และแนวปฏิบัติ ที่เอื้อต่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม

การศึกษา

๔) หน่วยงานมีความคล่องตัวและสมรรถนะสูง

๕) บุคลากรมีทักษะและความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มุ่งหวัง

๖) มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการจัดการธรรมาภิบาลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

๗) มีภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศในการขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อทุกคนอย่างมีคุณภาพ

๘) มีการนำผลงานวิจัยและสื่อสาธารณะไปใช้เพื่อแก้ปัญหา/ พัฒนาคุณภาพการศึกษา

๙) มีการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพ ปริมาณ และพื้นที่ผ่านความร่วมมือในระดับยุทธศาสตร์

## ๒.๑.๓ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แบ่งส่วนราชการเป็น ๖ สำนัก ได้แก่

- (๑) สำนักอำนวยการ (สอ.)
- (๒) สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (สนผ.)
- (๓) สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา (สปศ.)
- (๔) สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา (สกม.)
- (๕) สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ (สมร.)
- (๖) สำนักวิจัยและพัฒนการศึกษา (สวพ.)

และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ จึงปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๒๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการเป็น ๑๑ สำนัก และ ๓ กลุ่ม ดังนี้ (ภาคผนวก ก)

- (๑) สำนักอำนวยการ (สอ.)
- (๒) สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (สนผ.)
- (๓) สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา (สปศ.)
- (๔) สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา (สกม.)
- (๕) สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ (สมร.)
- (๖) สำนักวิจัยและพัฒนการศึกษา (สวพ.)
- (๗) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- (๘) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.)
- (๙) สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ (สนต.)
- (๑๐) สำนักสื่อสารองค์กร (สสอ.)
- (๑๑) สำนักนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (สนป.)
- (๑๒) สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (สดศ.)
- (๑๓) กลุ่มงานจริยธรรม (กจร.)
- (๑๔) สำนักกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (สกช.)

## ๒.๒ แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่มีภารกิจสำคัญในการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา ดำเนินงานวิจัย และส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบประเมินผลด้านการจัดการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างการมีส่วนร่วม ในการจัดทำและขับเคลื่อนด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จำเป็นต้องมีแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับผลลัพธ์ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และผลกระทบที่เชื่อมโยงสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประเทศด้านการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศและที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการนำ แผนยุทธศาสตร์ฯ จะมีส่วนสำคัญในการจัดทำค่าของงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแผนงานและการใช้เป็น เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันจะนำองค์กร ให้มีทิศทาง และบรรลุเป้าหมายภารกิจหน้าที่สำคัญเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป

## แนวคิดเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

### ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ (Fundamental Level Version ๒) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร  
ได้ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และเป็นกรอบ  
การประเมินที่สามารถบ่งชี้ระดับของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการและหน่วยงาน  
ของรัฐ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสะท้อนให้เห็นถึง  
ระดับการพัฒนาของส่วนราชการในระดับที่กระบวนการสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

๓.๑.๑ มีกระบวนการ/ระบบที่มีประสิทธิภาพและทำอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับกิจกรรมในหัวข้อ  
ที่ประเมิน (Approach)

๓.๑.๒ กระบวนการ/ระบบเป็นที่เข้าใจยอมรับ และมีบทบาทสนับสนุนกระบวนการ/กิจกรรม  
ในด้านนี้ (Deployment)

๓.๑.๓ องค์กรมีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบของกิจกรรม และมีการ  
ปรับปรุง ให้กระบวนการ/ระบบให้ดีขึ้น (Learning)

๓.๑.๔ กระบวนการ/ระบบเกี่ยวกับกิจกรรมด้านนี้สอดคล้อง สนับสนุนกิจกรรมระดับสำคัญของ  
องค์กร ที่ระบุไว้ในภารกิจ/ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ (Integration)

### ๓.๒ แนวคิดหลักที่ใช้ในการกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒

๓.๒.๑ ความเป็นระบบ (Systematic) คือ ความเป็นระบบของกระบวนการต่างๆ ของส่วนราชการ  
ที่จะทำให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการไปได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร

๓.๒.๒ ความยั่งยืน (Sustainable) คือ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น มุ่งเน้นในการนำ  
กระบวนการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน  
ของส่วนราชการ

๓.๒.๓ การวัดผลได้ (Measurable) คือ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ควบคุม ติดตาม และ  
ประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการ รวมทั้งใช้ในการศึกษาเทียบเคียง (Benchmark) เพื่อการปรับปรุง  
และพัฒนาส่วนราชการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๓.๒.๔ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การดำเนินการเพื่อตอบสนอง  
ต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ตั้งแต่การหาเหตุของการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆ  
หลังจากมีการเปลี่ยนแปลง และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถ  
สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

๓.๒.๕ นวัตกรรม (Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงบริการ กระบวนการและการปฏิบัติการ รวมถึงการสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำแนวคิดรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเป็นกรอบในการจัดทำ โดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core-Values) ๑๑ ประการ ได้แก่ ๑) การนำองค์กร ๒) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ๓) การเรียนรู้ขององค์กรและของของระดับบุคคล ๔) การให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่าย ๕) ความสามารถในการปรับตัว ๖) การมุ่งเน้นอนาคต ๗) การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม ๘) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ๙) ความรับผิดชอบต่อสังคม ๑๐) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ ๑๑) มุมมองในเชิงระบบ

### ๓.๓ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ลักษณะสำคัญขององค์กร

๒) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ มีประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่

(๑) การนำองค์กร

(๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

(๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

(๕) การมุ่งเน้นบุคลากร

(๖) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

(๗) ผลลัพธ์ในการดำเนินการ

โดย (๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ และ (๕) การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อภารกิจขององค์กร

### หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus)

รหัส	แนวทางการดำเนินงาน
๕.๑	สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
HR ๑	การจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ (HR Scorecard)
HR ๒	การดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

รหัส	แนวทางการดำเนินงาน
๕.๒	ความผูกพันบุคลากร
HR ๓	การประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร
HR ๔	การจัดระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ และการพัฒนา

### ๓.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) เมื่อองค์กรต่างๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "ทรัพยากรมนุษย์" หรือ "ทุนมนุษย์" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับมุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนการ HR Scorecard จึงเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน

#### ๓.๔.๑ องค์ประกอบของ HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือน จึงได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

๑) กรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ สร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม ในการทำงาน

### มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิด ผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของส่วนราชการ



(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

#### **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)**

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรก อยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

#### **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)**

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่ สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

#### **๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน**

โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการบรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ

#### **๓) มาตรการวัด หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือ**

ตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด

#### **๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการ**

ได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ส่วนราชการจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผล ตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ จากการทบทวนและศึกษาความสอดคล้องของแผน ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กับแผนที่เกี่ยวข้อง โดย ได้มีการเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องในมิติการศึกษาตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ นโยบายรัฐบาลและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประเด็นที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

### ๓.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบุคลากร (SWOT ANALYSIS)

จากการการศึกษาเอกสาร ประชุมเชิงปฏิบัติการ และสำรวจความคิดเห็นบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา สามารถรวบรวมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งมี จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามต่อแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา ดังนี้

#### ๓.๕.๑ ปัจจัยด้านจุดแข็ง (Strengths)

- S1 มีความคล่องตัวในการปรับแผนงานและแผนงบประมาณเพื่อดำเนินการโครงการ เร่งด่วน/ประเด็นเร่งด่วน/ประเด็นที่สาธารณชนสนใจ
- S2 บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปส่งผลให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการขับเคลื่อนงานวิจัยด้านการศึกษา
- S3 สภาการศึกษา มีองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีประสบการณ์และความ ชำนาญที่หลากหลายในการขับเคลื่อนประเด็นทางการศึกษา
- S4 มีกฎหมายด้านการศึกษา สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง
- S5 จำนวนของงานวิจัยด้านการศึกษาที่หลากหลายและเป็นประโยชน์กับสังคม
- S6 มีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก
- S7 บุคลากรรุ่นใหม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่อยู่เสมอ
- S8 บุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจเร่งด่วนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

#### ๓.๕.๒ ปัจจัยด้านจุดอ่อน (Weakness)

- W1 การแบ่งภารกิจของกลุ่มงานในสทศ. ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่ปฏิบัติ
- W2 โครงสร้างการทำงานมีลักษณะเป็นลำดับชั้นการบังคับบัญชา ทำให้การขับเคลื่อน ค่อนข้างล่าช้า และขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อประเด็นด้านการศึกษาที่สำคัญในปัจจุบัน

- W3 การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ
- W4 ขาดการสื่อสารเป้าหมายการดำเนินงานให้แก่บุคลากร ทำให้การทำงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- W5 ขาดการบูรณาการข้อมูลการทำงานร่วมกันของทุกสำนัก/กลุ่ม
- W6 ระบบการบริหารการเงินการคลังยังไม่มีประสิทธิภาพ
- W7 ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานตามแผน/ภารกิจของ สกศ.
- W8 อัตรากำลังไม่เพียงพอ และการเกลี้ยอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ
- W9 การสรรหาบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของกลุ่มงาน
- W10 ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น (ระบบบ่มเพาะ) ยังไม่มีประสิทธิภาพ และขาดการสอนงาน (Coaching)
- W11 ไม่มีระบบการสัมภาษณ์บุคลากรที่ตัดสินใจลาออก (Exit Interview) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวทางในการรักษาบุคลากรขององค์กรในอนาคต
- W12 ขาดแผนพัฒนารายบุคคล และการวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- W13 ขาดการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรให้ตรงตามภารกิจงาน และรองรับการปฏิบัติภารกิจในอนาคต
- W14 บุคลากรมีภารกิจงานประจำที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างเต็มที่
- W15 ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับระหว่างบุคลากรของหน่วยงานกับที่ปรึกษาจากภายนอกที่ทางองค์กรจ้างมาให้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- W16 บุคลากรขาดทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนงานในอนาคต เช่น ทักษะภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น
- W17 ขาดหลักเกณฑ์ กระบวนการทำงาน และคู่มือในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ
- W18 ฐานข้อมูลด้านการศึกษาภายในหน่วยงานยังไม่ได้เชื่อมโยงข้อมูลร่วมกันทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน
- W19 ขาดระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดการสื่อสารหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอนาคต
- W20 มีการกำหนดค่านิยมของ สกศ. ที่ชัดเจน แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- W21 ขาดการสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมสื่อสารระหว่างบุคลากรในแต่ละช่วงวัย

### ๓.๕.๓ ปัจจัยด้านโอกาส (Opportunities)

- O1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ฯ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ให้ความสำคัญประเด็นการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานของ สกศ มีความชัดเจนมากขึ้น
- O2 มีกฎหมาย ข้อบังคับเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการศึกษาของ สกศ. เช่น พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ปัจจุบัน) พ.ร.บ.การพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น
- O3 ภาคการเมืองให้การยอมรับและความไว้วางใจสกศ. ในบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาด้านนโยบายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- O4 รัฐบาลให้ความไว้วางใจ สกศ. ในการทำงานประเด็นด้านการศึกษาที่สำคัญ รวมถึงการชี้ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ
- O5 นโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นโอกาสให้ สกศ. พัฒนานโยบายที่พร้อมรับต่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในแต่ละช่วงวัย
- O6 มีการจ้างแรงงานทั้ง skilled และ unskilled labor ในพื้นที่ชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษมากขึ้น อีกทั้งมีการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสาขาการผลิตและเป่าบริการเป้าหมาย ส่งผลให้ สกศ. พัฒนานโยบายเพื่อเพิ่มสมรรถนะและทักษะสำหรับแรงงานมากขึ้น
- O7 ความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพและหลากหลาย เป็นโอกาสให้ สกศ. ที่มีฐานะเป็นองค์กรกลางสามารถกำหนดนโยบายด้านการศึกษาที่สำคัญของประเทศได้
- O8 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นโอกาสให้ สกศ. พัฒนานโยบายและจัดทำกรอบมาตรฐานการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดีขึ้น
- O9 การเติบโตของ Generation Z เป็นโอกาสให้ สกศ. พัฒนานโยบายและจัดทำกรอบมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑
- O10 เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้ภาคประชาชน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบริการวิชาการของ สกศ. ได้ง่ายขึ้น และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาการทำงานของ สกศ. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- O11 มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เลือกใช้อย่างหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้ สกศ. สามารถริเริ่มสร้างเครื่องมือและนวัตกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้
- O12 วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ (SDGs) ให้ความสำคัญกับการรับรองการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง (Quality Education) เป็นโอกาสให้ สกศ. ในการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนานโยบายเพื่อให้เกิดการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง
- O13 ความคาดหวังของสังคมต่อการทำงานของ สกศ. ส่งผลให้ต้องเร่งการผลิตชุดนโยบาย หรือผลักดันบทบาทของ สกศ. ในการขับเคลื่อนประเด็นทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

➤ O14 รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ในการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการยกระดับการทำงานของภาครัฐ เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของ สกศ. ให้มีประสิทธิภาพและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้

### ๓.๕.๔ ปัจจัยด้านภัยคุกคาม (Threats)

➤ T1 ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่เกิดขึ้นจากสาเหตุต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารประเทศและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของ สกศ. ส่งผลให้นโยบายที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และนโยบายการพัฒนา สกศ. ขาดความต่อเนื่อง

➤ T2 มีหน่วยงานภาคเอกชนหลายหน่วยงานที่มีภารกิจใกล้เคียงกับ สกศ. และมีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจได้มีประสิทธิภาพมากกว่า

➤ T3 การบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษายังไม่คุ้มค่า ส่งผลให้ไม่สามารถสร้างผลการดำเนินงานในเชิงบวกได้

➤ T4 ค่านิยมที่เน้นมาตรฐานและคุณวุฒิการศึกษาในสังคมไทย ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ และทักษะที่สำคัญ เป็นความท้าทายของสกศ. ที่ต้องเร่งให้ความสำคัญในการพัฒนานโยบาย เพื่อให้ประชาชนมุ่งเน้นการศึกษาตามความต้องการของตลาดมากกว่าตามค่านิยม

➤ T5 ค่านิยมการศึกษาของคนไทยเน้นการศึกษาในสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ และมีอัตราการจบการศึกษาต่ำ ส่งผลต่อสกศ. การผลักดันนโยบายการศึกษาของสายอาชีพ และการดึงดูดให้คนไทยศึกษาสายอาชีพมากขึ้น

➤ T6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่นำแผนการศึกษาแห่งชาติ/นโยบาย ของ สกศ. ไปขับเคลื่อนและปฏิบัติซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากไม่มีผลทางกฎหมายที่ชัดเจนพอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำไปปฏิบัติ

## การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)/ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรนำในการพัฒนา ยกระดับ ร่วมขับเคลื่อนการศึกษา และการเรียนรู้  
สำหรับทุกคน สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

### ๔.๒ ประเด็นการพัฒนาบุคลากร

๔.๒.๑) ยกระดับองค์กรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา มีความ  
คล่องตัว และมีสมรรถนะสูงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๔.๒.๒) พัฒนาทักษะเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๔.๒.๓) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

### ๔.๓ แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

๔.๓.๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนา ได้แก่

- หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)
- หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)
- หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง (สจว.)
- โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)
- โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”
- หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน
- หลักสูตรกฎหมายปกครอง
- หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
- หลักสูตรเพื่อการพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการตามภารกิจงาน (เช่น หลักสูตรพัฒนานักวิจัย หลักสูตร

การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน หลักสูตรพัฒนาทักษะทางดิจิทัล)

#### (ภาคผนวก ข)

๔.๓.๒) การจัดโครงการอบรม

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและยกระดับองค์กร
- โครงการอบรมการสร้างความรู้ถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Security)

### ๔.๔ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่  
สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มีค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๗๐

- ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจ และเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น เพื่อต่อยอด  
ศักยภาพสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มากขึ้นกับหน่วยงาน มีค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

## แนวทางการติดตามและประเมินผล

การติดตามและรายงานผล เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ หรือหากมีปัญหา/อุปสรรค ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถทำได้เป็นระยะ เช่น รายไตรมาส ทุกหกเดือน และเมื่อครบหนึ่งปีจะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นของ “การประเมินสถานภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีการปรับปรุงที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้อายุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสูงสุดต้องเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนรวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากรในองค์กรและพัฒนาระบบงานบุคคลตามแผนฯ ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดปฏิทินการทำงานในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้อายุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยมุ่งรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลพื้นฐานสะท้อนกลับในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และรายงานต่อคณะทำงาน PMQA หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งการกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเป็นระบบย่อมเป็นหลักประกันในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๒. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไข/ปรับปรุง
๓. เพื่อพัฒนาระบบ/วิธีการ/กระบวนการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๔. เพื่อรายงานสถานการณ์ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

## ๕.๑ การกำกับ/ติดตามผลการดำเนินงาน

ผู้รับผิดชอบหลักของกิจกรรม/แผนงาน/โครงการรายงานผลการดำเนินงานตามลำดับถึงผู้กำกับตัวชี้วัดเพื่อรายงานต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้มีการติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการที่แล้วเสร็จในทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม พร้อมระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน (ถ้ามี)

## ๕.๒ การรายงานผล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓) เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำนักงาน ก.พ. จะกำหนดแบบรายงานและระยะเวลาการรายงานภายในเดือนตุลาคมของทุกปี สำหรับส่วนราชการรายงานต่อสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด และให้กระทรวงจัดทำรายงานในภาพรวมตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

## ๕.๓ วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงาน

๕.๓.๑ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และประเมินตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

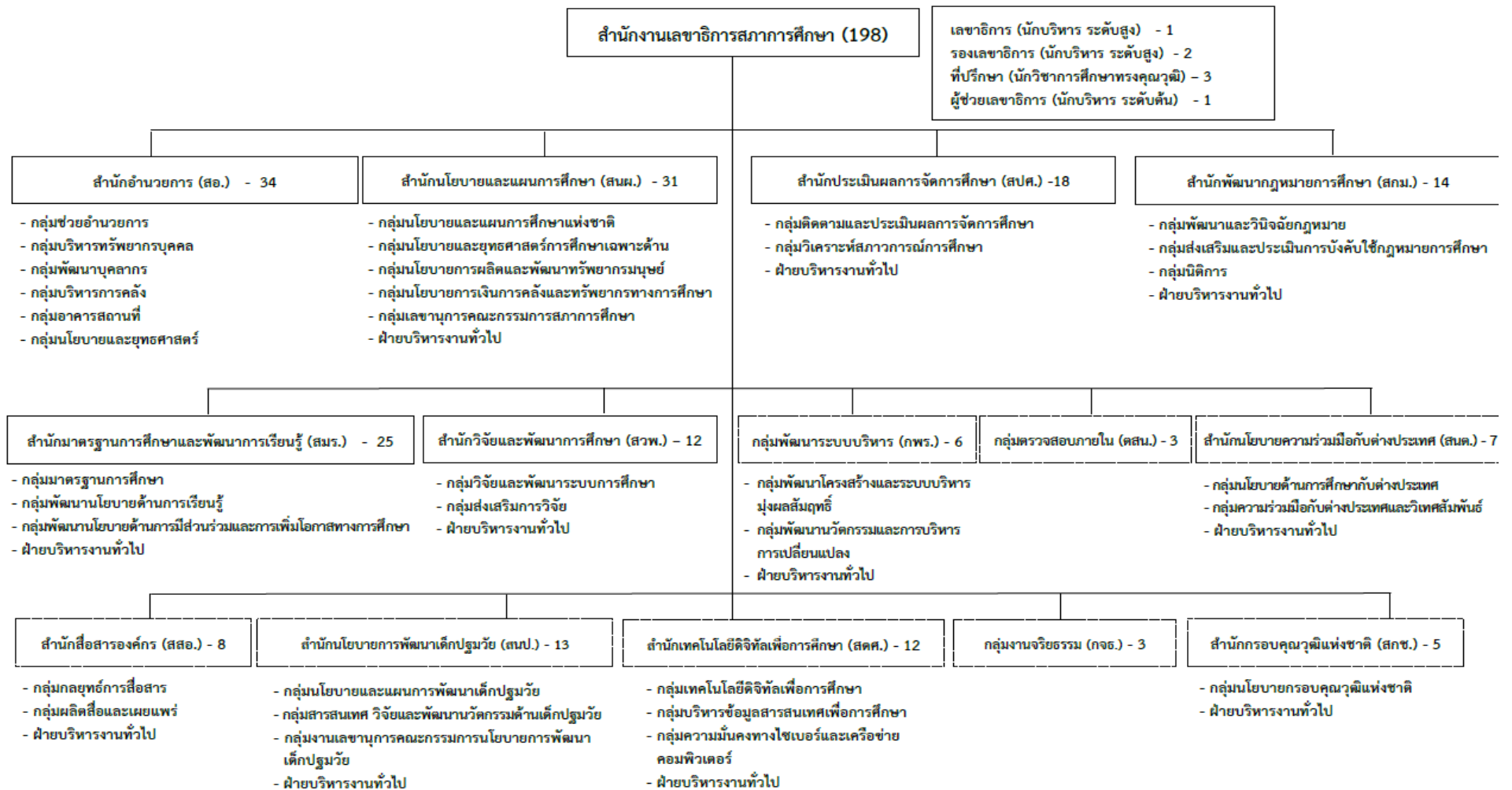
๕.๓.๒ เพื่อการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตลอดจนวิเคราะห์สถานภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม

การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมตลอดปีงบประมาณ และกิจกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล สรุปเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณถัดไป



ภาคผนวก

# แผนภาพ: โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



ที่มา : คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ 233/2565 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2565  
เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

□ หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวง

□ หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี

□ หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
๑.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ <b>หลักสูตร A๑</b> หลักสูตรเตรียม ความพร้อม (Preparation Course) รุ่นที่ ๒	ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๗	๘๐๐ บาท/ คน	กรมบัญชีกลาง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สำนักอำนวยการ	พัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐให้มีความรู้ความ เข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐตามหลักมาตรฐานวิชาชีพ ให้กับผู้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือ การบริหารพัสดุ และปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการบริหารพัสดุ
๒.	หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐ และ กฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๓	๔ ธ.ค. ๒๕๖๖ ถึง ๖ ต.ค. ๒๕๖๗	ในประเทศ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ต่างประเทศ ๔๙,๐๐๐ บาท	สถาบันพระปกเกล้า	ผู้อำนวยการสำนักประเมินผล การจัดการศึกษา	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย สาธารณะการบริหารจัดการ กฎหมายมหาชน และเศรษฐศาสตร์ อันเป็นการ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์สภาพการณ์ของ ประเทศ และองค์การให้กว้างขวาง ละเอียด และ ชัดเจนขึ้น
๓.	โครงการอบรมเสริมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๖	๖-๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	๕๙,๕๔๐ บาท	สำนักงาน ก.พ.	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและ พัฒนาการศึกษา	เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร
๔.	หลักสูตรกฎหมายปกครอง เกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่	๒๘-๓๐ พ.ค. ๖๗	๗,๒๐๐ บาท	มูลนิธิวิจัยและพัฒนา กระบวนการยุติธรรมทาง ปกครอง (ว.พ.ปค.)	นิติกรชำนาญการ สำนักพัฒนา กฎหมายการศึกษา	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมาย ปกครองและบรรทัดฐานที่เป็นหลักปฏิบัติราชการ จากคดีปกครอง



ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
๙.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและ พัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๗-๒๙ ก.พ. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สำนักงาน ก.พ.	เลขาธิการสภาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและ แผนการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา	ได้เรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ การดูแล รักษาสุขภาพที่ถูกวิธี ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อันพึงได้ เพื่อการวางแผนชีวิตก่อนเกษียณอายุราชการ ได้รับ ความรู้และความเข้าใจในการเตรียมความพร้อม ในเรื่องการเงิน เศรษฐกิจ แนวทางการประกอบ อาชีพเสริม และการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์
๑๐.	โครงการฝึกอบรมระบบจ่าย เงินเดือนและค่าจ้างประจำ (e- payroll) ของกรมบัญชีกลาง รุ่น ที่ ๔	๒๙ ก.พ. – ๑ มี.ค. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ สำนักผู้อำนวยการ	เสริมความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานประจำ ด้านการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
๑๑.	การเข้าร่วมการประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop) : การ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ ส่วนราชการ	๒๓ ก.พ. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สำนักงาน ก.พ.	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักผู้อำนวยการ	เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
๑๒.	โครงการเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ศักยภาพสำหรับผู้ตรวจสอบ ภายในเพื่อป้องกันและจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ	๒๙ เม.ย. – ๑ พ.ค. ๖๗	๕,๕๐๐ บาท	สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน ภาครัฐ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ กลุ่มตรวจสอบภายใน	ช่วยพัฒนาและส่งเสริมความรู้ทักษะประสบการณ์ การเรียนรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
๑๓.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ส่งเสริมความรู้ด้าน	๒-๓ พ.ค. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สำนักงบประมาณ	นักวิชาการปฏิบัติการ สำนักผู้อำนวยการ	นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการวางแผน การจัดทำ การบริหารจัดการ และติดตามประเมินผล งบประมาณของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
	การงบประมาณสำหรับ หน่วยงานภายนอก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
๑๔.	โครงการอบรม เรื่อง การพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในสำหรับ หน่วยงานของรัฐ	๒๕-๒๖ เม.ย. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ กลุ่มตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ กลุ่มตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ กลุ่มตรวจสอบภายใน	ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่ กระทรวงการคลังกำหนด
๑๕.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรด้าน การประชาสัมพันธ์และ สื่อสารมวลชน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - นักประชาสัมพันธ์และสื่อสาร รุ่นที่ ๒ - รุ่นที่ ๓	รุ่นที่ ๒ ๒๘-๓๐ พ.ค. ๖๗ รุ่นที่ ๓ ๕-๗ มิ.ย. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กรมประชาสัมพันธ์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร	เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับ การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารที่เหมาะสมกับ ยุคดิจิทัล
๑๖.	โครงการฝึกอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่ หลักสูตร "การเป็น ข้าราชการที่ดี" ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๒๑-๒๙ ม.ค. ๖๗	๑๒,๐๐๐ บาท/ ๑ ราย	สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายความร่วมมือกับ ต่างประเทศ	เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๘				นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักมาตรฐานการศึกษาและ พัฒนาการเรียนรู้ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักวิชาการปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักประเมินผลการจัด การศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย	
๑๗.	หลักสูตร AI Policy Design for Organizations	๑๑ มี.ย. ๖๗	๖,๓๐๐ บาท/ คน	สมาคมนักวิจัยแห่ง ประเทศไทย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักอำนวยการ	เข้าใจถึงแนวคิด หลักการ และการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ สามารถวางแผนและนำ AI มาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา ทักษะในการออกแบบนโยบายและกรอบการทำงาน
๑๘.	หลักสูตรการป้องกัน ราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๗ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗- ๒๕๖๘	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘		วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร	รองเลขาธิการสภาการศึกษา	มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการศึกษาของ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ รวมทั้งบทบาทของ กองทัพ ภาครัฐ เอกชน และภาคการเมือง ต่อการ รักษาความมั่นคงแห่งชาติ ตลอดจนมีความสัมพันธ์ อันดีระหว่างกัน สามารถประสานงานร่วมกันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมต่อการศึกษาใน ภาคการศึกษาหลัก

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
๑๙.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) รุ่นที่ ๓	๒๑ มิ.ย. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กรมบัญชีกลาง	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สำนักอำนวยการ	สามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างถูกต้อง
๒๐.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๐-๒๘ มิ.ย. และ ๑-๓ ก.ค. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สำนักงาน ก.พ.	นิติกรชำนาญการ สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา	มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการทางวินัยอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรม
๒๑.	โครงการอบรมหลักสูตร "เทคนิคการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT และ Canvas เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร (SWOT+Canvas)" รุ่นที่ ๒ (ออนไลน์)	๖ ก.ค. ๖๗	๑,๐๐๐ บาท/ คน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา	มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT และ Canvas Model เพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กร สามารถเชื่อมโยงเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และ Canvas Model ในการจัดทำและพัฒนาการวางแผน
๒๒.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "นวัตกรรมการโค้ชสำหรับการบริหารจัดการ"	๒๕-๒๖ ก.ค. ๖๗	๓,๐๐๐ บาท/ คน	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	นักวิชาการศึกษานิติกรพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร	พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ สามารถผนึกพลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงได้ตามมาตรฐานสากล
๒๓.	หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๑ มิ.ย. และ ๒๕- ๒๘ มิ.ย. และ ๑-๕ ก.ค. ๖๗	๓,๖๐๐ บาท (ค่าเดินทาง)	สำนักงาน ก.พ.	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร	มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจคุณลักษณะข้าราชการที่ดียุคใหม่ และเกิดพันธสัญญาที่จะประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และเกิดแรงบันดาลใจในการเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะ



ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
						ทำงานเพื่อประเทศชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๒๔.	สัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารสัญญา”	๙-๑๐ ก.ค. ๖๗	๒,๐๐๐ บาท	สมาคมนักบริหารพัสดุแห่ง ประเทศไทย	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ	เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดซื้อ จัดจ้างและบริหารพัสดุ
๒๕.	การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านสถิติและ เทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ ๑.หลักสูตรที่ ๒ การอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการ โครงสร้างและแลกเปลี่ยนข้อมูล ตามมาตรฐาน SDMX	๑๗-๑๘ ก.ค. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้าง ข้อมูลสถิติ ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและรายละเอียด ข้อมูลสถิติตามมาตรฐานสากล
	๒.หลักสูตรที่ ๔ การอบรม ออนไลน์ เรื่อง การบริหาร จัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๖	๒๔ ส.ค. ๖๗			นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนแม่บทสถิติ ประเทศไทย สถิติทางการของประเทศ และ มาตรฐานสถิติ
๒๖.	หลักสูตร "การบริหารเชิง ยุทธศาสตร์" รุ่นที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๔-๑๑ ก.ย. ๖๗	๒๔,๐๐๐ บาท	ศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา นิตกรชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา	เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการบริหาร จัดการเชิงยุทธศาสตร์ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ ตั้งแต่การกำหนด ยุทธศาสตร์ การทำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำงบประมาณและการบริหารโครงการ รวมทั้งการประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินงาน

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
๒๗.	หลักสูตร Policy Research : การประยุกต์ใช้ข้อมูล เพื่องานวิจัยนโยบาย	ช่วงวัน เสาร์- อาทิตย์ ตลอดเดือน มี.ย. ๖๗	๒๔,๐๐๐ บาท (เงิน สพว.)	๑๐๑ Academy	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและ พัฒนาการศึกษา	เข้าใจความหมายของนโยบายสาธารณะ เรียนรู้ บทบาทของรัฐ ตลาด และชุมชนในการขับเคลื่อน นโยบาย
๒๘.	โครงการอบรมภาษาสำหรับ บุคคลภายนอก รุ่นที่ ๑๗	๓ ส.ค. - ๑๙ ต.ค. ๖๗	๒๒,๘๐๐ บาท (๒,๘๐๐ - ๓,๐๐๐ บาท)	ศูนย์ภาษา คณะ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักการอุดมศึกษา นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา นิตกรชำนาญการ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายความร่วมมือกับ ต่างประเทศ	พัฒนาทักษะภาษา
๒๙.	หลักสูตร EDPx : Sustainable Leadership for the Ever- changing World	๒๖ ส.ค. - ๖ ก.ย. ๖๗	๗๔,๐๐๐ บาท	มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบาย เศรษฐกิจการคลัง	นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักมาตรฐานการศึกษาและ พัฒนาการเรียนรู้	เสริมสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ และพัฒนาทักษะ บุคลากรที่จะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้าง ศักยภาพจากการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
๓๐.	โครงการอบรม หลักสูตร	๖ ก.ย. ๖๗	๑,๐๐๐ บาท/ คน	มูลนิธิวิจัยและพัฒนาการ เงินการคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติด้านการเงิน การคลังของผู้ที่เข้ารับการอบรม

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
	"สิทธิที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงรู้ เกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลและค่า เช่าบ้าน"				นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ	
๓๑.	หลักสูตรกฎหมายปกครอง ๑.หลักสูตรกฎหมายปกครอง สำหรับผู้บริหาร	๑๙-๒๙ ส.ค. ๖๗	๑๙,๐๐๐ บาท	มูลนิธิวิจัยและพัฒนา กระบวนการยุติธรรมทาง ปกครอง	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ สำนักอำนวยการ	เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองและ วิธีพิจารณาคดีปกครอง
	๒.หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธี พิจารณาคดีปกครอง	๑๖-๒๐ ก.ย. ๖๗	๘,๙๐๐ บาท/ คน		นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักมาตรฐานการศึกษาและ พัฒนาการเรียนรู้ นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักสื่อสารองค์กร	
๓๒.	หลักสูตรการพัฒนานักวิจัย ๑. การอบรมเชิงปฏิบัติการการ วิจัยเชิงคุณภาพ	๔-๖ ก.ย. ๖๗	๓,๙๐๐ บาท	สมาคมส่งเสริมการวิจัย	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา	มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ใน การวิจัยเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการเขียน บทความ ทางวิชาการในระดับสากล
	๒. วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แบบผสม (MIXED METHOD)	๑๒-๑๓ ก.ย. ๖๗	๒,๙๐๐ บาท		นักวิชาการศึกษานานาชาติ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ	
	๓. เทคนิคการเขียนบทความทาง วิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารใน ประเทศและวารสารนานาชาติ	๑๙-๒๐ ก.ย. ๖๗	๒,๙๐๐ บาท		นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา	
	๔. เทคนิคการใช้ AI: ChatGPT ช่วยทำงานวิจัยให้สำเร็จ	๒๗ ก.ย. ๖๗	๑,๕๐๐ บาท		นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา	

ลำดับ ที่	หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ (รวม ทั้งหมด)	หน่วยงานที่จัด	ตำแหน่ง/สังกัด	ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมและพัฒนา
					นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักอำนวยการ	
๓๓.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและยกระดับองค์กร (อบรมภายในหน่วยงาน)	๑๑-๑๒ ก.ค. ๖๗	๕๐๔,๓๒๔ บาท	สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ ๑๕๓ คน	มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงภารกิจและ หน้าที่ของตนเองและขององค์กร พร้อมปรับตัว สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามบริบท และสถานการณ์ปัจจุบัน มีความพร้อมทางวิชาการ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาและยกระดับองค์กร
๓๔.	การอบรมพัฒนาบุคลากร เรื่อง การสร้างความรู้ความตระหนักรู้ถึงภัย คุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Security)	๓ ก.ค. ๖๗	๓,๓๕๐ บาท	สำนักอำนวยการ และ สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา	ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา ๔๙ คน	ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตระหนักรู้ในการป้องกันและรับมือความเสี่ยง ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย และรู้เท่าทัน ภัยคุกคามที่เกิดขึ้นกับโลกในยุคปัจจุบัน

## บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีแบบบูรณาการ

(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแนวทาง HR Scorecard, (กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิวอิง จำกัด ,๒๕๕๙)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน

ฉบับที่ ๒. (กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ মিเดีย จำกัด ,๒๕๕๘)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์กร (Organization

Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล. (กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ মিเดีย จำกัด ,๒๕๕๘)

## คณะผู้จัดทำ

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

### ที่ปรึกษา

นายอรรถพล สังขวาสี

นายฤทธิ ประสานสอน

นางอำภา พรหมวาทย์

เลขาธิการสภาการศึกษา

รองเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา

### ผู้พิจารณาเอกสาร

นางสาวสอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

### บรรณาธิการ

นางศัทธิยา แจ่มเดชา

นางธมนวรรณ วันทานุ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

### ผู้รวบรวมและจัดพิมพ์เอกสาร

นางศัทธิยา แจ่มเดชา

นางธมนวรรณ วันทานุ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ



# สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ