

## รายงานผลการศึกษา

กลยุทธ์การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ  
สู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



**รายงานผลการศึกษากลยุทธ์  
การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ  
สู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**

๓๗๙.๑๒ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ส ๖๙๑ ร รายงานผลการศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานยกระดับคุณภาพ  
การบริหารจัดการสู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กรุงเทพฯ : ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๙.

๑๑๔ หน้า

ISBN 978-616-270-118-4

รายงานผลการศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานยกระดับคุณภาพ  
การบริหารจัดการสู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สิ่งพิมพ์ สกศ.

อันดับที่ ๔๔/๒๕๕๙

พิมพ์ครั้งที่ ๑

พฤศจิกายน ๒๕๕๙

จำนวน

๒๐๐ เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๙๙/๒๐ ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โทร. ๐ ๒๖๖๘ ๗๑๒๓ ต่อ ๑๔๒๑, ๑๔๒๕

โทรสาร ๐ ๒๖๖๘ ๗๙๗๕

ผู้พิมพ์

บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด

๑๙/๒๕ ม.๘ ถนนเต็มรัก-หนองกางเขน ต.บางคูรัด

อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐-๒๑๕๐-๙๖๗๖-๘

โทรสาร ๐-๒๑๕๐-๙๖๗๙

E-mail : 21centuryprint@gmail.com

www.21century.co.th



## คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับสากล (High Performance) และมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเริ่มจากกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปี ๒๕๔๙ ต่อมาในปี ๒๕๕๑ ได้ปรับปรุงเกณฑ์ไปสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) และกำหนดให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปีละ ๒ หมวด ระหว่างปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ และเมื่อส่วนราชการดำเนินการครบทั้ง ๖ หมวดแล้ว ได้จัดให้มีการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level) ซึ่งสำนักงานฯ ผ่านการตรวจรับรองคุณภาพตามเกณฑ์ระดับพื้นฐาน ครั้งที่ ๑ เรียบร้อยแล้วเมื่อปี ๒๕๕๘ และสำนักงาน ก.พ.ร. จะเริ่มตรวจรับรองคุณภาพตามเกณฑ์ระดับพื้นฐาน ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจและหน้าที่ในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการศึกษาของชาติ จำเป็นต้องเร่งดำเนินงานเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการภาครัฐให้ก้าวสู่การยกระดับการพัฒนาคุณภาพที่ทัดเทียมมาตรฐานสากล สามารถรองรับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐานฉบับที่ ๒ ของสำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้งตอบสนองตัวชี้วัด “การพัฒนาสมรรถนะองค์กร” ของคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตลอดจนบรรลุเป้าหมายตามแผน

ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและคณะทำงานพัฒนา  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ร่วมกัน  
ดำเนินงานโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์เกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้สอดคล้องกับ  
การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบระบบงาน และการบริหารจัดการในระดับองค์กร  
หน่วยงานและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และจัดทำสาระ  
สำคัญของมาตรการ/แนวทางปฏิบัติ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ปัจจัยเสี่ยง แนวทางป้องกัน  
ความเสี่ยง ผลลัพธ์ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งวิเคราะห์ระบบงาน  
(Work system) ทั้งระบบขององค์กร และกระบวนการทำงาน (work process) ต่างๆ  
ที่เป็นองค์ประกอบภายในของระบบงานนั้น เพื่อเป็นสาระสำคัญประกอบการ  
จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ สำนักงาน  
เลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการ  
ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เผยแพร่ให้หน่วยงาน  
ภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้รับรู้ รับทราบ และถือปฏิบัติให้  
เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



(นายกมล รอดคล้าย)  
เลขาธิการสภาการศึกษา



## สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญภาพ	จ
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ฉ
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. แนวคิดและวิธีการดำเนินการศึกษา	๓
๔. ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๔
๔.๑ การประเมินองค์กรด้วยตนเอง	๔
๔.๒ หาจุดแข็งและจุดอ่อนในการปรับปรุงองค์กร	๔
๔.๓ วางแผนปรับปรุง	๔
๔.๔ ดำเนินการปรับปรุงองค์กร	๕
ผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินงาน	๕
๕. ข้อมูลการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุง เพื่อนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์	๖
: ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓	
และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙	
๕.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	๖
๕.๒ ผลสำรวจสมรรถนะองค์กร (Organization Performance Survey)	๘
๕.๓ เกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒	๑๑

## สารบัญ (ต่อ)

๖.	การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของมาตรการ / แนวทางปฏิบัติ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๒๖
๖.๑	ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓	๒๘
๖.๒	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๖๕
๗.	ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนา สมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๘๐
๘.	การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และ แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๘๒
	<b>บรรณานุกรม</b>	๘๓
	<b>ภาคผนวก</b>	๘๕



## สารบัญญภาพ

ภาพที่ ๑	แนวคิดและวิธีการดำเนินการศึกษา	๓
ภาพที่ ๒	วงจรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๔
ภาพที่ ๓	กราฟเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๕๗	๗
ภาพที่ ๔	กราฟเปรียบเทียบผลการพัฒนาองค์กรระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๕๗	๗
ภาพที่ ๕	ผลการสำรวจสมรรถนะองค์กรในภาพรวม	๘
ภาพที่ ๖	ผลการสำรวจสมรรถนะองค์กรกลุ่มบริหารและอำนวยการ	๙
ภาพที่ ๗	ผลการสำรวจสมรรถนะองค์กรกลุ่มวิชาการ	๙
ภาพที่ ๘	ผลการสำรวจสมรรถนะองค์กรกลุ่มทั่วไป	๑๐
ภาพที่ ๙	การก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	๒๗
ภาพที่ ๑๐	แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์	๘๐



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นับเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ สกศ. ได้ดำเนินการโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ : ยุกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ในการยกระดับสกศ. ไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยได้ทำการวิเคราะห์จุดอ่อน หรือ โอกาสในการปรับปรุงจากผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กรผ่านระบบออนไลน์ (Organization Performance Survey)

ในระหว่างวันที่ ๒๙ กรกฎาคม – ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗(9 Cells) และรายงานป้อนกลับจากการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (Certify FL) ในปี ๒๕๕๘ ของสำนักงาน ก.พ.ร. จากนั้นนำจุดอ่อนหรือโอกาสดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญตามความสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และแผนยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะองค์กรในระยะสั้นและระยะยาวให้กับผู้บริหารและบุคลากร สกศ. นำไปพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถยกระดับสู่มาตรฐานสากล อันนำไปสู่องค์กรที่มีการเติบโตอย่างสมดุล ยั่งยืนและมีสมรรถนะสูง สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์กร

สรุปแผนกลยุทธ์ : ยุกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

### ประกอบด้วยจำนวนแผนงานรวมทั้งสิ้น ๓๖ แผนงาน

- ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๒๐ แผนงาน และทบทวนพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องถึงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
- ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๑๓ แผนงาน และทบทวนพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องถึงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
- ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๓ แผนงาน และทบทวนพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องถึงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓




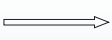
**สรุปผลการศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ  
สู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓  
และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙  
ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**

	แผนงาน	ปีงบประมาณ				
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของ สกศ.	→	→	→	→	→
๒.	จัดทำแผนและกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี	→	→	→	→	→
๓.	กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	→	→	→	→	→
๔.	วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	→	→	→	→	→
๕.	กำหนดยุทธศาสตร์ ของ สกศ.	→	→	→	→	→
๖.	กำหนดตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ	→	→	→	→	→
๗.	นำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	→	→	→	→	→
๘.	จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์	→	→	→	→	→
๙.	จัดทำแผนการถ่ายทอดนโยบายและการสื่อสาร	→	→	→	→	→
๑๐.	จัดทำคำรับรองผลการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement)	→	→	→	→	→
๑๑.	แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสภาการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ สกศ.	→	→	→	→	→
๑๒.	ค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ.	→	→	→	→	→
๑๓.	จัดทำระบบฐานสมรรถนะการบริหารและพัฒนา	→	→	→	→	→

	แผนงาน	ปีงบประมาณ				
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑๔.	จัดทำแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล สกศ.	→	→	→	→	→
๑๕.	จัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	→	→	→	→	→
๑๖.	จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	→	→	→	→	→
๑๗.	รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	→	→	→	→	→
๑๘.	สำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	→	→	→	→	→
๑๙.	วางแผนการสื่อสารไปสู่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	→	→	→	→	→
๒๐.	จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของสกศ.	→	→	→	→	→
๒๑.	ออกแบบผังระบบงานโดยรวมของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB)		→			
๒๒.	จัดทำแผนความรับผิดชอบต่อสังคมของ สกศ.		→			
๒๓.	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร สกศ. ที่มีต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของ สกศ.		→	→	→	→
๒๔.	สร้างระบบการจูงใจและให้รางวัล		→	→	→	→
๒๕.	สำรวจความผูกพันของบุคลากร		→	→	→	→
๒๖.	จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์		→	→	→	→
๒๗.	สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง		→	→	→	→
๒๘.	จัดทำระบบคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร สกศ.		→	→	→	→



	แผนงาน	ปีงบประมาณ				
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๙	สร้างความสัมพันธ์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		→	→	→	→
๓๐.	จัดการข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		→	→	→	→
๓๑.	วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของ สกศ. เพื่อประมวลผลและกำหนดตัวชี้วัด		→	→	→	→
๓๒.	ประเมินการจัดการความรู้ (KM Assessment)		→	→	→	→
๓๓.	ออกแบบกระบวนการจัดการความรู้และจัดทำแผนการจัดการความรู้		→	→	→	→
๓๔.	ถอดและถ่ายโอนองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ			→	→	→
๓๕.	ดูแลบุคลากรด้านความปลอดภัย สุขภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน			→	→	→
๓๖.	จัดทำแผนการบริหารจัดการความต่อเนื่องในภาวะฉุกเฉิน และการกู้คืนระบบ (OEC Emergency Plan)			→	→	→
	เริ่มดำเนินการ (แผนงาน)	๒๐ แผนงาน	๑๓ แผนงาน	๓ แผนงาน		
	ทบทวนปรับปรุงต่อเนื่อง (แผนงาน)		๒๐ แผนงาน	๓๓ แผนงาน	๓๖ แผนงาน	๓๖ แผนงาน

หมายเหตุ :  หมายถึง เริ่มดำเนินการ  
 หมายถึง ทบทวน พัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ





## ๑. ความเป็นมา

สืบเนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้วางแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ตามแนวคิด “พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง” ที่ละชั้นเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) โดยมีเป้าหมายหลักภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สกศ. จะมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพร้อมในการประกวดรางวัล PMQA รายหมวดอย่างน้อย ๑ หมวด โดยในช่วงแรก มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานเพื่อวางรากฐานกระบวนการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล รวมทั้งให้มีการสอบถามจากบุคคลภายนอกเป็นระยะ และนำผลจากรายงานป้อนกลับที่ได้รับจากการเข้าตรวจประเมินรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ มาพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการปรับปรุงประสิทธิผลเพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้มีสมรรถนะสูง ภายใต้การประเมินผลตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางในระยะยาว และการกำหนดแผนปฏิบัติการในระยะสั้นเพื่อแปลงไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงได้อย่างครบถ้วน รวมถึงต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง การทุ่มเทของบุคลากรทุกคน การออกแบบและการจัดระบบงาน/กระบวนการทำงาน/ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และมีความถูกต้องครบถ้วน ด้วยเหตุและผลดังกล่าว จึงดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและบูรณาการกับแผนกลยุทธ์: ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของทิศทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่ชัดเจน ต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาศึกษามีทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน

๒.๒ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ติดตาม ประเมินผลเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานตามวงจรของระบบการบริหารจัดการที่ดี อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีสมรรถนะสูง รวมทั้งบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

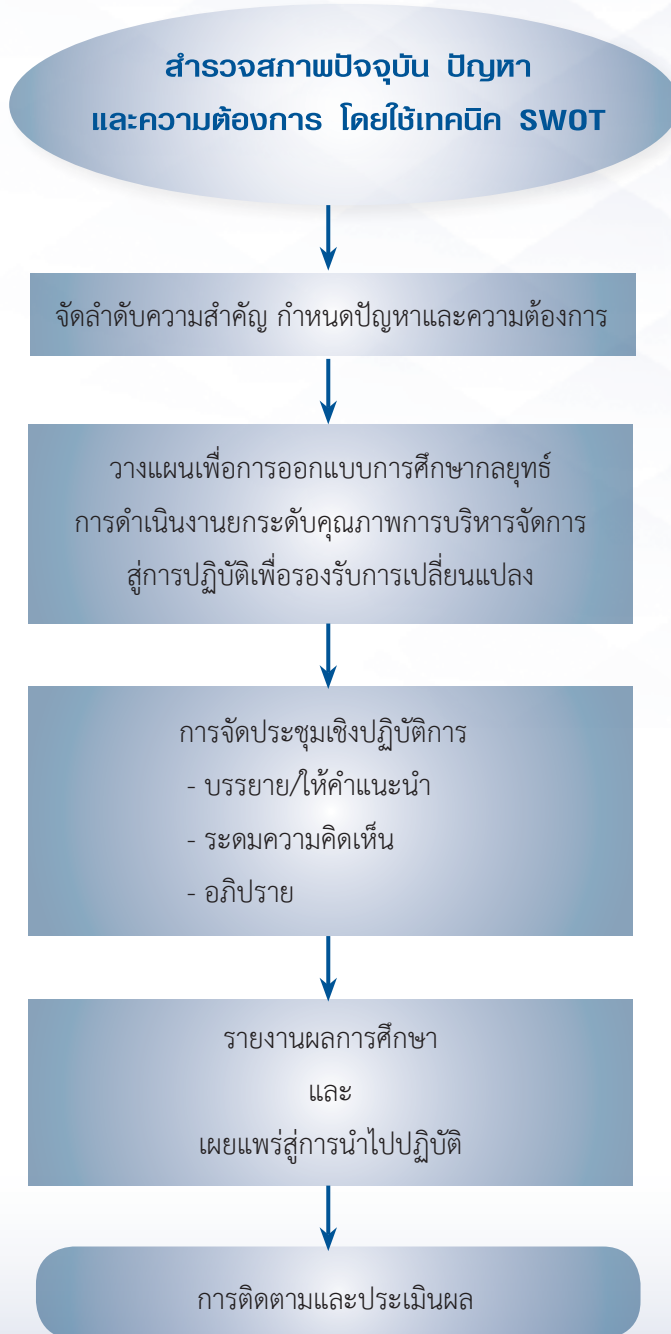
๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากร มีการศึกษา วิเคราะห์และเลือกใช้เครื่องมือ (How to) ที่เป็นมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติที่ดี ที่เหมาะสม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ในการศึกษากลยุทธ์การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือคณะทำงานฯ PMQA และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง





### ๓. แนวคิดและวิธีการดำเนินการศึกษา

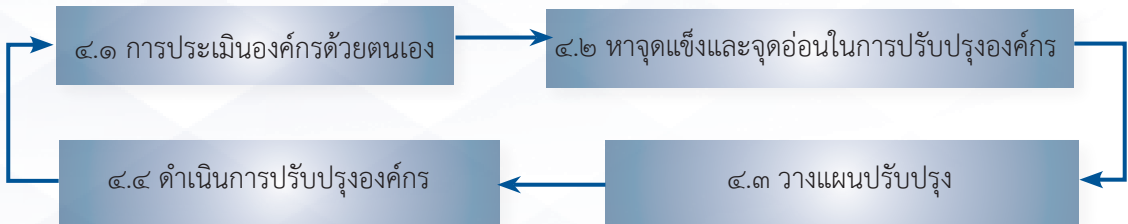


ภาพที่ ๑ แนวคิดและวิธีการดำเนินการศึกษา



## ๔. ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
อย่างเป็นวงจร นั่นคือ



### ภาพที่ ๒ วงจรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

#### ๔.๑ การประเมินองค์กรด้วยตนเอง

จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนผลการประเมินองค์กรด้วยตนเองตาม  
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมี  
วัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแนวทางและผลการประเมินองค์กรด้วยตนเอง  
ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รายหมวด (หมวด ๑ – หมวด ๖) ให้รับทราบ  
จุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงองค์กรเบื้องต้น นำเสนอต่อเลขาธิการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็น  
ชอบในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

#### ๔.๒ หาจุดแข็งและจุดอ่อนในการปรับปรุงองค์กร

ผลจากการประชุมทบทวนผลการประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ PMQA ของ สกศ. ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ สรุปผลได้ทั้งหมด ๔๕ ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็นที่ต้องเร่งดำเนินการ  
จัดทำให้เกิดขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA และประเด็นที่ต้องดำเนินการทบทวนเพื่อพัฒนา  
และปรับปรุงให้ดีขึ้น (รายละเอียดปรากฏในแผนปฏิบัติการ PMQA สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘)

#### ๔.๓ วางแผนปรับปรุง

๑) จัดทำคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๒๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการ (Steering Committee) และ  
คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team) เพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติ  
การ PMQA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ รายนวต (หมวด ๑ – หมวด ๖)

๒) จัดทำประกาศขอความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๘

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการ PMQA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ นำเสนอเลขาธิการฯ ให้ความเห็นชอบเมื่อ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘

๔) จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำหรับผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหา สาเหตุของปัญหา วิธีการและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้การประเมินผลการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานผ่านเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

#### ๔.๔ ดำเนินการปรับปรุงองค์กร

๑) จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำหรับผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ระหว่างวันที่ ๑๑ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ณ โรงแรมโกลเด้นบีช ชะอำ จ.เพชรบุรี

๒) เพื่อเป็นการเร่งรัดการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ให้เข้าสู่ระบบการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทันกาล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของทุกคนและทุกสำนัก สำนักงานฯ จึงแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจของสำนักงานฯ โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจากคณะทำงาน (Working Team) ทั้ง ๖ หมวด ร่วมเป็นคณะทำงาน

#### ผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

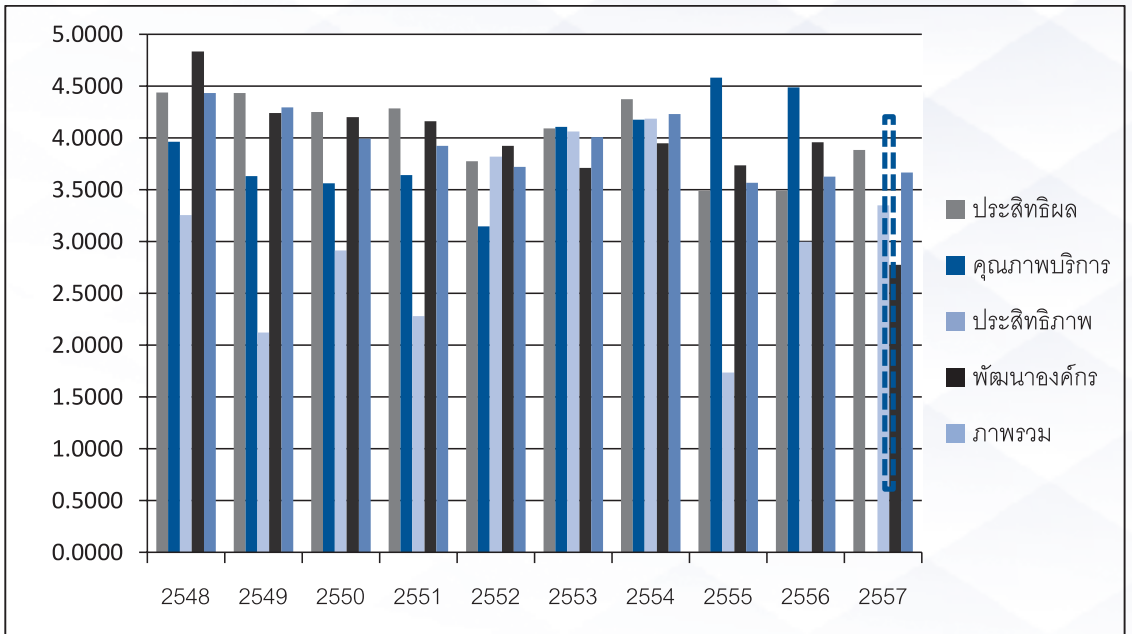
๑. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีแผนปฏิบัติการ PMQA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ที่แสดงให้เห็นทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระบบองค์กรในระยะสั้น
๒. ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร ในบทบาทของคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
๓. คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ร่วมมือกันผลักดันและขับเคลื่อนให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง คือ ผ่านการตรวจรับรองตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ระดับพื้นฐาน

๕. ข้อมูลการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุง เพื่อนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์ : ยกระดับ  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และ  
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

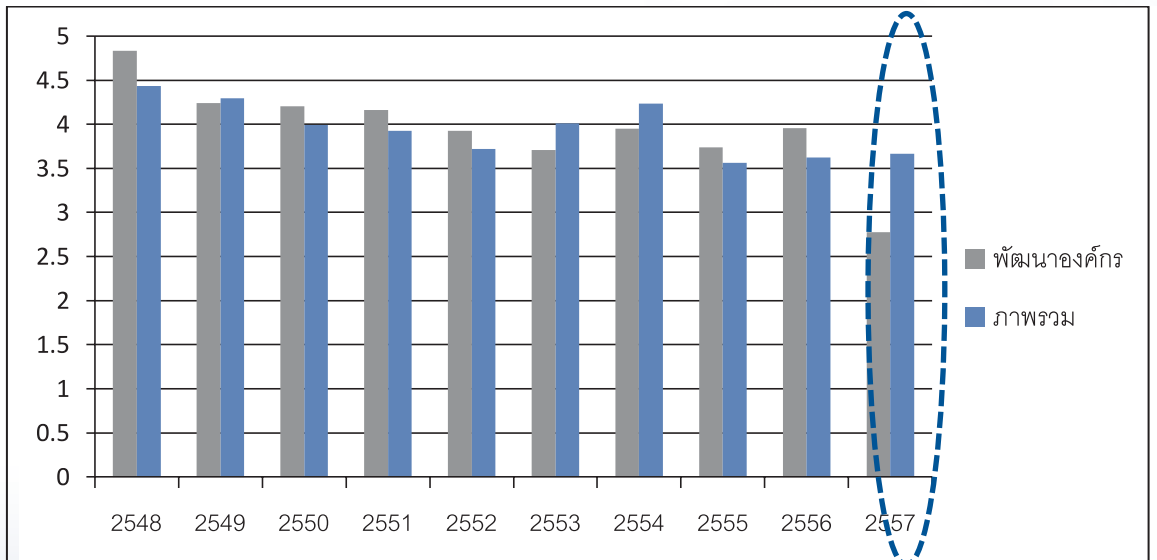
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้นำผลการประเมินและรายงานป้อนกลับจากสำนักงาน  
ก.พ.ร. ตลอดจนเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ มาเป็นองค์ประกอบ  
ในการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ปี งบประมาณ	มิติที่ ๑ ด้าน ประสิทธิผล		มิติที่ ๒ ด้านคุณภาพ การให้บริการ		มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพ		มิติที่ ๔ ด้าน การพัฒนาองค์กร		รวม	
	น้ำหนัก	คะแนน	น้ำหนัก	คะแนน	น้ำหนัก	คะแนน	น้ำหนัก	คะแนน	น้ำหนัก	คะแนน
๒๕๕๘	๕๗.๕๕	๔.๔๓๙๐	๑๐	๓.๙๖๕๐	๑๐	๓.๒๕๓๐	๔๐	๔.๘๓๔๙	๑๑๗.๕๕	๔.๔๓๒๕
๒๕๕๙	๔๘.๓๔	๔.๔๓๒๕	๑๐	๓.๖๒๙๘	๑๐	๒.๑๒๒๐	๓๐	๔.๒๔๑๙	๙๘.๓๔	๔.๒๙๒๔
๒๕๕๐	๔๗.๒๕	๔.๒๕๐๕	๑๕	๓.๕๖๐๙	๑๐	๒.๙๑๒๙	๒๕	๔.๒๐๑๓	๙๗.๒๕	๓.๙๙๓๙
๒๕๕๑	๔๕	๔.๒๘๒๗	๒๐	๓.๖๔๐๐	๑๐	๒.๒๘๐๐	๒๕	๔.๑๖๐๐	๑๐๐	๓.๙๒๓๒
๒๕๕๒	๔๔	๓.๗๗๖๓	๑๕	๓.๑๔๖๗	๒๐	๓.๘๒๐๓	๒๐	๓.๙๒๒๘	๙๙	๓.๗๑๙๔
๒๕๕๓	๔๐	๔.๐๙๓๒	๒๐	๔.๑๐๘๘	๑๐	๔.๐๖๒๔	๒๐	๓.๗๑๐๔	๙๐	๔.๐๐๘๒
๒๕๕๔	๔๐	๔.๓๗๑๕	๑๒	๔.๑๗๕๐	๑๕	๔.๑๘๖๘	๒๐	๓.๙๔๙๑	๙๗	๔.๒๓๑๕
๒๕๕๕	๖๐	๓.๔๘๖๒	๗	๔.๕๘๔๐	๑๕	๑.๗๓๓๓	๑๕	๓.๗๓๗๕	๙๗	๓.๕๖๕๒
๒๕๕๖	๖๐	๓.๔๙๐๐	๑๐	๔.๔๙๐๐	๑๑	๓.๐๐๐๐	๑๙	๓.๙๕๗๙	๑๐๐	๓.๖๒๕๐
๒๕๕๗	๗๐	๓.๘๘๒๒	-	-	๒๐	๓.๓๕๐๐	๑๐	๒.๗๗๓๘	๑๐๐	๓.๖๖๔๙



ภาพที่ ๓ กราฟเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๗



ภาพที่ ๔ กราฟเปรียบเทียบผลการพัฒนาองค์กรระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๗

จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ พบว่า ผลการประเมินในมิติพัฒนาองค์กร มีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนในปี ๒๕๕๙ ทั้งนี้เนื่องมาจากเกณฑ์ในการประเมินเพิ่มระดับความเข้มข้นขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งในการพัฒนาองค์กรที่ผ่านมา ยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

## ๕.๒ ผลสำรวจสมรรถนะองค์กร (Organization Performance Survey)

### ๕.๒.๑ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์กรในภาพรวม

กพร แบบสำรวจเพื่อการวิจัยองค์กร												
ผลการตอบแบบสอบถาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ภาพรวม												
	การบริหารจัดการ MANAGEMENT				การออกแบบระบบงาน DESIGN				การกำหนดเป้าหมาย GOAL			
ระดับองค์กร ORGANIZATION (ส่วนราชการ/ จังหวัด)	5				4				1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	7				6				2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	9				8				3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28

ทำได้อยู่แล้ว ควรรักษาไว้    ควรปรับปรุงเรื่องนั้น    ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ภาพที่ ๕ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์กรในภาพรวม

๕.๒.๒ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์การกลุ่มบริหารและอำนวยการ

กมรส แบบสำรวจเชิงการวิจัยขององค์กร												
ผลการตอบแบบสอบถาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ภาพรวม												
	การบริหารจัดการ MANAGEMENT				การออกแบบระบบงาน DESIGN				การกำหนดเป้าหมาย GOAL			
ระดับองค์กร ORGANIZATION (ส่วนราชการ/ จังหวัด)	😊 5				😊 4				😊 1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	😊 7				😊 6				😊 2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	😊 9				😊 8				😊 3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊

😊 ทำได้ดีอยู่แล้ว ควรรักษาไว้    😊 ควรปรับปรุงเรื่องนั้น    😊 ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ภาพที่ ๖ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์การกลุ่มบริหารและอำนวยการ

๕.๒.๓ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์การกลุ่มวิชาการ

กมรส แบบสำรวจเชิงการวิจัยขององค์กร												
ผลการตอบแบบสอบถาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ภาพรวม												
	การบริหารจัดการ MANAGEMENT				การออกแบบระบบงาน DESIGN				การกำหนดเป้าหมาย GOAL			
ระดับองค์กร ORGANIZATION (ส่วนราชการ/ จังหวัด)	😊 5				😊 4				😊 1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	😊 7				😊 6				😊 2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	😊 9				😊 8				😊 3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊

😊 ทำได้ดีอยู่แล้ว ควรรักษาไว้    😊 ควรปรับปรุงเรื่องนั้น    😊 ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ภาพที่ ๗ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์การกลุ่มวิชาการ

### ๕.๒.๔ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์การกลุ่มทั่วไป

กมส แบบสำรวจเพื่อการวิจัยองค์กร												
ผลการตอบแบบสอบถาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ภาพรวม												
	การบริหารจัดการ MANAGEMENT				การออกแบบระบบงาน DESIGN				การกำหนดเป้าหมาย GOAL			
ระดับองค์การ ORGANIZATION (ส่วนราชการ/ จังหวัด)	😊 5				😊 4				😊 1			
	9	10	11	12	5	6	7	8	1	2	3	4
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
ระดับหน่วยงาน DEPARTMENT	😊 7				😊 6				😊 2			
	21	22	23	24	17	18	19	20	13	14	15	16
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
ระดับบุคคล INDIVIDUAL	😊 9				😊 8				😊 3			
	33	34	35	36	29	30	31	32	25	26	27	28
	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊



ทำได้ดีอยู่แล้ว ควรรักษาไว้



ควรปรับปรุงเรื่องนั้น



ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

### ภาพที่ ๘ ผลการสำรวจสมรรถนะองค์การกลุ่มทั่วไป

จากผลการสำรวจการพัฒนาองค์การผ่านระบบออนไลน์ (Organization Performance Survey) ระหว่างวันที่ ๒๙ กรกฎาคม – ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ (๙ Cells) ในภาพรวมพบว่า

#### การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

ระดับองค์การ	ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
ระดับหน่วยงาน	ควรปรับปรุงเรื่องนั้น
ระดับบุคคล	ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

#### การออกแบบระบบงาน (Design)

ระดับองค์การ	ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
ระดับหน่วยงาน	ควรปรับปรุงเรื่องนั้น
ระดับบุคคล	ควรปรับปรุงเรื่องนั้น

#### การบริหารจัดการ (Management)

ระดับองค์การ	ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
ระดับหน่วยงาน	ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
ระดับบุคคล	ควรปรับปรุงเรื่องนั้น

โดยสรุป ผลจากการสำรวจการพัฒนาองค์การ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

	การกำหนดเป้าหมาย (Goal)	การออกแบบระบบงาน (Design)	การบริหารจัดการ (Management)
ระดับองค์การ (Organization)	<b>1</b> ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน	<b>4</b> ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน	<b>7</b> ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
ระดับหน่วยงาน (Department)	<b>2</b> ควรปรับปรุง	<b>5</b> ควรปรับปรุง	<b>8</b> ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
ระดับบุคคล (Individual)	<b>3</b> ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน	<b>6</b> ควรปรับปรุง	<b>9</b> ควรปรับปรุง

จากเป้าหมายตัวชี้วัด “การพัฒนาสมรรถนะองค์การ” ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. พบว่า สกศ. ต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะองค์การตามลำดับ ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘      ต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะองค์การในช่องที่ **1** การกำหนดเป้าหมาย(Goal) ระดับองค์การ (Organization)
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙      ต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะองค์การในช่องที่ **2** การกำหนดเป้าหมาย (Goal) ระดับหน่วยงาน (Department)
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐      ต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะองค์การในช่องที่ **3** การกำหนดเป้าหมาย (Goal) ระดับบุคคล (Individual)

### ๕.๓ เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒

จากการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุงองค์การ โดยพิจารณาจาก (๕.๑) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (๕.๒) ผลสำรวจสมรรถนะองค์การ (Organization Performance Survey) และ (๕.๓) เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒<sup>๑</sup>

<sup>๑</sup>อ้างอิงจาก “เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒” ของสำนักงาน ก.พ.ร.



ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ สกศ. ได้ดำเนินการโดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กร และจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยดำเนินการร่วมกับคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสกศ.เพื่อกำหนดมาตรการ/แนวทางปฏิบัติ ปัจจัยเสี่ยง แนวทางป้องกันความเสี่ยง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและผู้รับผิดชอบ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ (หมวดที่ ๑ – หมวดที่ ๖) ของสำนักงาน ก.พ.ร. สรุปได้ดังนี้

หมวดที่ ๑ : การนำองค์กร				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๑) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ของ สกศ.	บุคลากรขาด การมีส่วนร่วม ในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม	รณรงค์ กระตุ้น จูงใจ สร้างความ ตระหนักให้ บุคลากรเห็น ความสำคัญของการ กำหนดวิสัย ทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม	สกศ. มีวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่ได้ รับจากการมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร ข้าราชการและ ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย และมีการรับรู้ ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากร	ผู้บริหาร/ ผอ.สำนัก/กพร.
๒) การแต่งตั้งกรรมการ สภาการศึกษา เป็นประธานคณะ อนุกรรมการ สภาการศึกษาเพื่อ การบริหารจัดการ สกศ.	คุณสมบัติของ กรรมการสภาการศึกษาไม่สอดคล้อง กับประเด็นการ บริหารจัดการ องค์กร	กำหนดคุณสมบัติ ของกรรมการ สภาการศึกษา ในประเด็นการ บริหารจัดการ องค์กร	มีประธานคณะ อนุกรรมการใน ด้านต่างๆ ที่สำคัญ ในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของ สกศ. ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ผู้บริหาร/สำนัก กิจการคณะ กรรมการ สภาการศึกษา
๓) การจัดทำแผนและ กำหนดหลักเกณฑ์ การกำกับดูแล กิจกรรมที่ดี	(๑) ขาดความ ใส่ใจใฝ่รู้ในการ เรียนรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบการเงิน การคลัง	(๑) จัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบการเงิน การคลัง	(๑) มีแผน หลักเกณฑ์ มาตรการและ กฎบัตรด้านการ กำกับดูแลกิจการที่ ดีครบทุกด้าน และ นำสู่การปฏิบัติ	ผู้บริหาร/ ผอ.สำนัก / กพร.

หมวดที่ ๑ : การนำองค์กร

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
	(๒) การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแผนการดำเนินงานของหน่วยงานไม่สะท้อนยุทธศาสตร์ของ สกศ.	(๒) วางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของ สกศ	(๒) มีการสอบทานและการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการที่สำคัญให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
๔) การจัดทำแผนความรับผิดชอบต่อสังคมของ สกศ.	(๑) กิจกรรม CSR ไม่สะท้อนภารกิจ (๒) การติดตามประเมินผลกิจกรรม CSR ไม่สามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	ชี้แจง/อบรมให้ความรู้ เรื่องการจัดทำแผน CSR และ เครื่องมือการวัดผล	(๑) สกศ. มีนโยบาย แผนระยะยาว โครงการ และแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่สะท้อนภารกิจหลักของสำนักงานฯ (๒) มีรายงานการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม / กพร.	ผู้บริหาร/ ผอ.สำนัก / กพร.
๕) การออกแบบและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร สกศ.	ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อระบบคุณธรรมและ จริยธรรม	รณรงค์ ส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ และมีระบบจูงใจแก่บุคลากร	(๑) สกศ. มีนโยบาย แผนระยะยาว โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม ที่สะท้อนค่านิยมขององค์กร (๒) มีหลักเกณฑ์มาตรฐาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด และคู่มือด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดย การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับและลูกจ้าง	ผู้บริหาร/ ผอ.สำนัก สำนักอำนวยการ / กพร.

## หมวดที่ ๑ : การนำองค์กร

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
			(๓) บุคลากรทุกระดับและลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจและความพร้อมในการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
๖) การจัดทำแผนการถ่ายทอดนโยบายและการสื่อสาร	(๑) บุคลากรขาดความตระหนักในการรับรู้ข่าวสารนโยบาย (๒) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในเรื่องของการสื่อสาร (๓) ขาดเครื่องมือเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสื่อสาร	(๑) รมรณรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้นการรับรู้ข่าวสาร (๒) สรรหาและพัฒนาบุคลากรด้านสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (๓) จัดหาเครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูง	(๑) สกศ. มีแผนการสื่อสารและการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทางขององค์กร (๒) สกศ. มีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมภาพลักษณ์การรับรู้ ทั้งภายในองค์กรและสังคมผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ (๓) บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้และเข้าใจในข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสกศ.	ผู้บริหาร/สำนักสื่อสาร ประชาสัมพันธ์

หมวดที่ ๒ : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๑) การค้นหา สมรรถนะหลักของ สกศ.	ขาดการตระหนักรู้ ในสมรรถนะหลักของ องค์กร	สร้างความตระหนัก และการรับรู้ใน สมรรถนะหลัก ขององค์กร	มีสมรรถนะหลักที่ ชัดเจนเพื่อเป็นฐาน (Base on) ของการ วางยุทธศาสตร์ของ สกศ.	ผอ.สำนัก / กพร. / สำนักอำนวยการ
๒) การวิเคราะห์ ข้อมูลและพัฒนา สารสนเทศเพื่อ ใช้ในการวางแผน ยุทธศาสตร์	ขาดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ เครื่องมือและ การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมภายนอก และภายใน	จัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับเครื่องมือ และการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก ให้แก่บุคลากรของ องค์กร	มีข้อมูล สารสนเทศ และเครื่องมือ การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อมภายนอก และภายในสมัย ใหม่ สำหรับเป็น ฐานในการวางแผน ยุทธศาสตร์	ผอ.สำนัก / สำนัก นโยบายและแผน การศึกษา
๓) การกำหนด ความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ และ ความได้เปรียบ เชิงยุทธศาสตร์	ขาดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิธี การกำหนดความ ท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบ เชิงยุทธศาสตร์	จัดอบรมให้ความ รู้เกี่ยวกับวิธีการ กำหนดความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ และ ความได้เปรียบเชิง ยุทธศาสตร์	มีการกำหนดความ ท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบ เชิงยุทธศาสตร์ สำหรับเป็นฐาน ในการวางแผน ยุทธศาสตร์	ผอ.สำนัก / สำนัก นโยบายและแผน การศึกษา
๔) การกำหนด ยุทธศาสตร์ของ สกศ	บุคลากรขาดความ ตระหนักในความ สำคัญ รวมทั้ง ขาดความรู้และ ความเข้าใจในการ กำหนดทิศทางและ ยุทธศาสตร์องค์กร	จัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับการ กำหนดทิศทางและ ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ของ สกศ.	ผอ.สำนัก / สำนัก นโยบายและแผน การศึกษา

## หมวดที่ ๒ : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๕) การกำหนดตัววัดหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ	นโยบายและทิศทาง การบริหารจัดการมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง บุคลากร การปฏิบัติ งานขาดความต่อเนื่อง	จัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่าง สกศ. กับผู้บริหารและผู้อำนวยการสำนัก	(๑) ปฏิทินกิจกรรมการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี (๒) ตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี (Performance Measures) ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองและเลขาธิการฯ	ผอ.สำนัก /สำนักนโยบายและแผนการศึกษา/กพร.
๖) การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ไม่สะท้อนยุทธศาสตร์ สกศ.	(๑) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ด้านต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) มีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองแผนปฏิบัติราชการประจำปี (๓) มีการรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของแผนฯทุกเดือน	ทุกสำนักฯ มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าคาดการณ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ สกศ.	ผอ.สำนัก /สำนักนโยบายและแผนการศึกษา

หมวดที่ ๒ : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๗) การจัดทำ แผนที่ยุทธศาสตร์	(๑) ขาดความรู้ ความเข้าใจใน การจัดทำแผนที่ ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) (๒) ขาดความ ชัดเจน ในการ เชื่อมโยง เป้าหมาย ตัววัด ของแผน ยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี	(๑) จัดกิจกรรมเสริม สร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการจัด ทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ที่ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ตัววัด ของแผน ยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี (๒) มีคณะกรรมการ พิจารณากลับกรอง	มีแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ที่สอดคล้อง เชื่อม โยงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี	ผอ.สำนัก /สำนัก นโยบายและ แผนการศึกษา

หมวดที่ ๓ : ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๑) การจำแนก กลุ่มผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ และ ความชัดเจนในเรื่อง การจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เชิญผู้เชี่ยวชาญ มาร่วมให้คำปรึกษา ในเรื่องการ จำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลการทบทวน การจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ชัดเจน	ผอ.สำนัก /สำนัก ส่งเสริมเครือข่าย ความร่วมมือและ สมัชชาทางการ ศึกษา /กพร.
๒) การรับฟังเสียง ของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	สทศ.ขาดหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก	กำหนดหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ โดยตรง	รายงานผลการ วิเคราะห์ และ การแก้ไขข้อร้อง เรียนของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย โดยอ้างอิง ตามหลักวิชาการ	สำนักส่งเสริม เครือข่าย ความร่วมมือและ สมัชชาทาง การศึกษา

หมวดที่ ๓ : ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๓) การสำรวจ ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	หน่วยงานเจ้าของ เรื่องไม่ได้นำผล การสำรวจความ พึงพอใจและ ความไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปสู่การปรับปรุง แก้ไข	การกำหนด มาตรการ การติดตามและ รายงานผล การปรับปรุง แก้ไขความ ไม่พึงพอใจ	(๑) รายงานผลการ สำรวจความพึง พอใจและความ ไม่พึงพอใจของผู้รับ บริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (๒) รายงานผลการ ยกระดับความพึง พอใจและการแก้ไข ความไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สำนักส่งเสริม เครือข่ายความร่วมมือ และสมัชชาทางการ ศึกษา
๔) การวางแผน การสื่อสารไปสู่ ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความไม่แน่นอน ของนโยบายภาครัฐ และงบประมาณ	ศึกษาข้อมูลและ ความเป็นไปได้ ของการสื่อสาร นโยบายภาครัฐ	สทศ.มีการสื่อสาร ในรูปแบบLine official เพื่อการ สื่อสารภาพลักษณ์ และกิจกรรมต่างๆ ของสทศ.ไปยัง ผู้รับ บริการและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	สำนักสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์
๕) การสร้างความ สัมพันธ์กับผู้รับ บริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	(๑) ขาดการแสดง ความคิดเห็น การให้ ข้อเสนอแนะ และ การมีส่วนร่วมของ สมาชิกแต่ละกลุ่ม และบุคลากรของ สทศ.	(๑) สร้างแรงจูงใจ และวัฒนธรรม การแสดงความ ความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมอย่าง สร้างสรรค์	สทศ.มีระบบความ สัมพันธ์กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relationship Management System :CRMS)	สำนักส่งเสริม เครือข่ายความ ร่วมมือและสมัชชา ทางการศึกษา

หมวดที่ ๓ : ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
	(๒) ระบบเทคโนโลยี ไม่รองรับกับจำนวน ของสมาชิกที่เพิ่มขึ้น ทุกปี	(๒) พัฒนาระบบ เทคโนโลยีให้ สามารถรองรับ ต่อการเพิ่มขึ้น ของจำนวน สมาชิก	และมีช่องทางต่างๆ ให้ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่นๆอย่าง สร้างสรรค์	
๖) การจัดการข้อ ร้องเรียนของผู้รับ บริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงานเจ้าของ เรื่องไม่ได้นำข้อ ร้องเรียนของผู้รับ บริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปสู่การปรับปรุง แก้ไข	การกำหนด มาตรการการ ติดตามและ รายงานผลการ ปรับปรุงแก้ไข ข้อร้องเรียน	ผลการแก้ไขข้อ ร้องเรียน เพื่อสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สำนักส่งเสริม เครือข่ายความ ร่วมมือและสมัชชา ทางการศึกษา

หมวดที่ ๔ : การวัด วิเคราะห์และจัดการความรู้				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๑) การวิเคราะห์ ทบทวนข้อมูล และสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์ ของ สทศ. เพื่อประมวล ผลและกำหนดตัว ชี้วัด	(๑) ข้อมูล สารสนเทศ ไม่เป็นปัจจุบัน (๒) ความล่าช้า ในการรวบรวม ข้อมูลจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลไม่สะท้อน ความเป็นจริง	จัดเก็บข้อมูลโดย การสุ่มตัวอย่าง ที่สะท้อนกลุ่มเป้า หมายและ ตัวชี้วัดที่กำหนด ไว้ในแผน ยุทธศาสตร์	สทศ. มีข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในแผนยุทธศาสตร์ ของ สทศ. ที่สามารถ นำมาใช้ได้	ผอ.สำนัก/สำนัก นโยบายและแผน การศึกษา / กพร.



หมวดที่ ๔ : การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๒) การจัดทำคำ รับรองผลการ ปฏิบัติการราชการ	(๑) นโยบายของ ผู้บริหารมีการ เปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีการ ปรับเปลี่ยน แนวทางการปฏิบัติ ราชการในระหว่าง ปีงบประมาณ (๒) คำรับรองไม่ สะท้อนแผนยุทธ ศาสตร์ของลกศ. (๓) ตัวชี้วัดจาก สำนักงานก.พ.ร. กำหนดนอกเหนือ อำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของ สกศ.	(๑) ชี้แจง และ สร้างความเข้าใจ ร่วมกันเกี่ยวกับ เป้าหมายและตัว ชี้วัดในคำรับรอง (๒) มีการกำหนด เป้าหมายแล ะตัวชี้วัดเพิ่ม เติมในคำรับรอง กรณีที่มีการ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร	สกศ.มีคำรับรองผล การปฏิบัติราชการ ที่มีการกำหนด เป้าหมายและ ตัวชี้วัด (Lead- ing and Lagging Indicators) ที่ สะท้อน เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ของ สกศ.	กพร. /ผอ.สำนัก
๓) การจัดทำแผน แม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศและ สื่อสาร สกศ.	(๑) ข้อมูลของ ผู้รับ บริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ สมบูรณ์ ขาดความ เชื่อถือ และยากต่อ การได้มาของข้อมูล (๒) การปรับ เปลี่ยนนโยบาย ของผู้บริหารที่ มีต่อเทคโนโลยี สารสนเทศ	(๑) ประสานและ สร้างความร่วม มือกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งอย่าง เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ (๒) การอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับ ”เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อ การบริหาร จัดการ”	(๑) สกศ.มีแผน แม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสารของ สกศ. (๒) สกศ.มีนโยบาย ความมั่นคง ปลอดภัย เพื่อ ป้องกันความเสี่ยง อันเกิดจากปัจจัย ภายนอก เช่น ไวรัส การใช้ซอฟต์แวร์ที่ ไม่มีลิขสิทธิ์ เป็นต้น	สำนักวิจัยและ พัฒนาการศึกษา (ศูนย์ปฏิบัติการ เทคโนโลยีฯ)

หมวดที่ ๔ : การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
			(๓) มีระบบ (Executive Information System : EIS) สำหรับใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และมีระบบ (OEC Knowledge and Data Center สำหรับบริการด้านองค์ความรู้แก่บุคลากรและบุคคลภายนอก	
๔) การประเมินผล การจัดการความรู้	บุคลากรของ สทศ. ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ ที่ชัดเจน	(๑) พัฒนาและ ฝึกอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ จัดทำ KM (๒) ปลุกฝัง วัฒนธรรมการจัด ทำ KM	สทศ.มีผลการ ประเมินการจัดการ ความรู้ (KM Assessment) และมีการนำไปจัด กิจกรรมการจัดการ ความรู้	กพร.
๕) การออกแบบ การจัดการความรู้ และจัดทำแผน การจัดการความรู้	บุคลากรของสทศ. ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ที่ชัดเจน	(๑) พัฒนาและ ฝึกอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ จัดทำ KM (๒) ปลุกฝัง วัฒนธรรมการจัด ทำ KM	สทศ.มีผลการ จัดทำแผนการ จัดการความรู้ และการออกแบบ กระบวนการจัดการ ความรู้ ที่สะท้อน ยุทธศาสตร์ของ สทศ.	กพร. /สำนักอำนวยการ /สำนักวิจัยและ พัฒนาการศึกษา (ศูนย์ปฏิบัติการ เทคโนโลยีฯ)

## หมวดที่ ๔ : การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๖) การถอดและ ถ่ายทอดองค์ความรู้ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ	วัฒนธรรมองค์กร ของ สกศ. ขาดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นทางการ	มีมาตรการส่งเสริม สนับสนุน สร้างวัฒนธรรม กระตุ้นและจูงใจ ให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นทางการ ให้มากขึ้น	สกศ. มีผลการถอด และถ่ายโอนองค์ ความรู้ (Capture Transfer Knowledge) เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศผ่าน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ (OEC Knowledge Management System-OECKMS)	กพร. /สำนักอำนวยการ

## หมวดที่ ๕ : การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๑) การจัดทำ ระบบฐาน สมรรถนะการ บริหารและพัฒนา	การบริหารฐาน สมรรถนะทรัพยากร บุคคล เป็นแนวคิด ใหม่ นำมาใช้เป็น ครั้งแรกในองค์กร อาจทำให้เกิด ความไม่เข้าใจ และมีแรงต้าน	จัดกิจกรรมสร้าง ความรู้ ความ เข้าใจ ผ่านรูป แบบการสื่อสารที่ เหมาะสม	มีระบบการ บริหารสมรรถนะ ทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็น เครื่องมือในการ พัฒนารายบุคคล	สำนักอำนวยการ
๒) การสร้างระบบ การบริหารและ พัฒนาบุคลากรที่มี ความสามารถสูง	อัตราการโยกย้าย ของบุคลากรที่มี ความสามารถสูงไป อยู่หน่วยงานอื่น หรือลาออก	กำหนดหลัก เกณฑ์และเงื่อนไข กลุ่มบุคลากรที่ ร่วมโครงการ	มีบุคลากรที่มี ความสามารถสูง ให้สามารถขับเคลื่อน ทิศทาง และ นโยบาย ของ สกศ.	สำนักอำนวยการ

หมวดที่ ๕ : การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๓) การพัฒนาและ ฝึกอบรมบุคลากร สกศ.	ขาดการให้ความสำคัญ การพัฒนาบุคลากร เช่น การไม่จัดสรร เวลา ขาดการใฝ่ เรียนรู้ การจัดสรร งบประมาณล่าช้า	๑) กำหนดหลัก เกณฑ์เงื่อนไข หรือนำการพัฒนา และฝึกอบรม เชื่อมกับการ พิจารณาความดี ความชอบ ๒) จัดทำขั้นตอน วิธีการ แผนการ ไหลของงาน (flow Chart) การส่งบุคลากร ไปฝึกอบรมทั้ง ภายในประเทศ และต่างประเทศ	๑) มีแผนการพัฒนา และฝึกอบรม บุคลากร สกศ. ๒) บุคลากรได้รับ การพัฒนาและ การฝึกอบรม ตามแผน	สำนักอำนวยการ
๔) การสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากร สกศ. ที่ มีต่อระบบการ จัดการทรัพยากร บุคคล ของ สกศ.	ข้อมูลที่ได้รับไม่ สะท้อนกับความ เป็นจริง	ใช้เครื่องมือ การเก็บข้อมูล ความพึงพอใจ ที่หลากหลาย เช่น การสำรวจ การใช้ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการจัดการ ทรัพยากรบุคคล สูงขึ้น	สำนักอำนวยการ
๕) การสำรวจ ความผูกพันของ บุคลากร	ข้อมูลที่ได้รับ ไม่สะท้อนกับ ความเป็นจริง	ใช้เครื่องมือ การเก็บข้อมูล ความผูกพันของ บุคลากรที่ หลากหลาย เช่น การสำรวจ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์	ระดับความผูกพัน ของบุคลากรสูงขึ้น	สำนักอำนวยการ

## หมวดที่ ๕ : การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

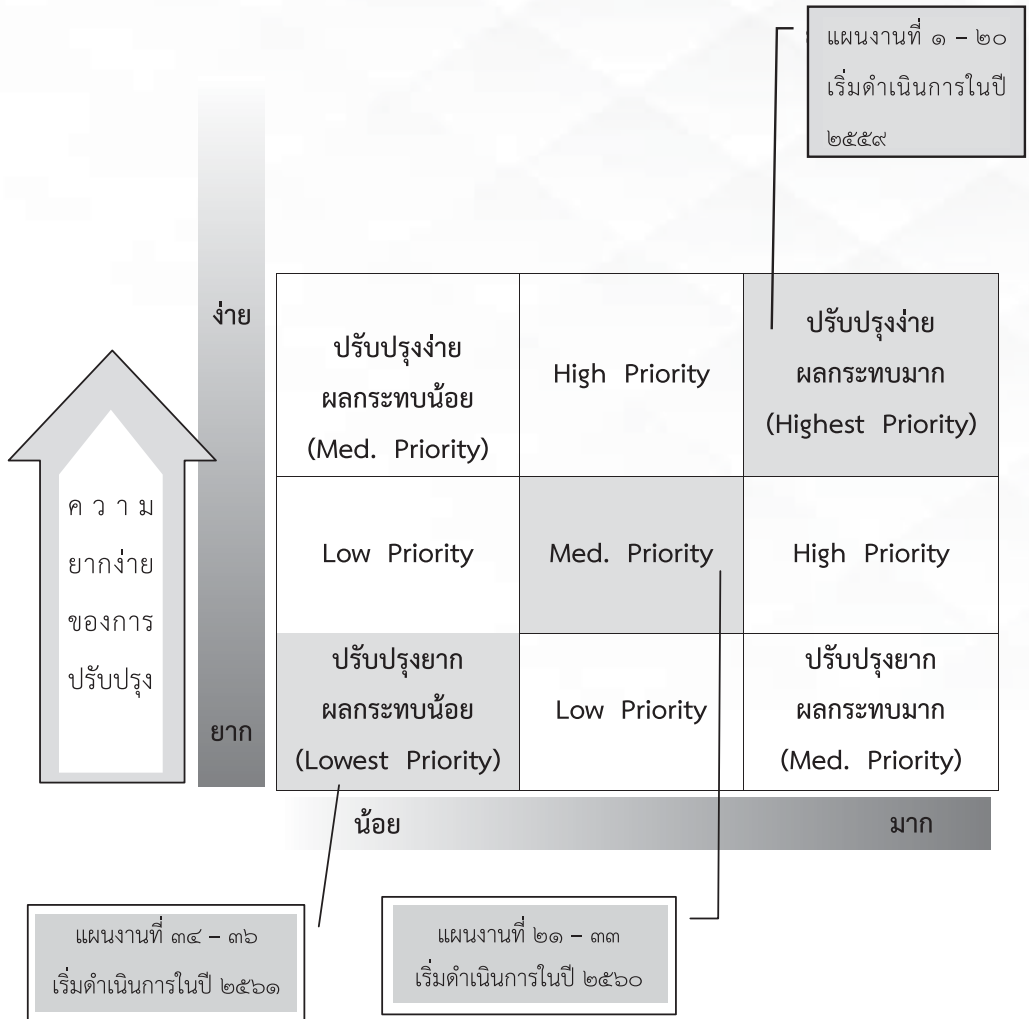
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความ เสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
๖) การจัดทำแผน ด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล สกศ.	บุคลากรขาด ความตระหนักใน การพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความ สามารถ	สร้างวัฒนธรรม การส่งเสริม การเรียนรู้ การพัฒนา ทุกรูปแบบ	มีแผนด้านการ จัดการทรัพยากร บุคคลเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ ของ สกศ. ให้บรรลุ เป้าประสงค์	สำนักอำนวยการ
๗) การดูแล บุคลากรด้าน ความปลอดภัย สุขภาพ บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	บุคลากรขาดความ ตระหนักในเรื่อง ความปลอดภัย สุขภาพ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	จัดกิจกรรม รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความ ตระหนักในเรื่อง ความปลอดภัย สุขภาพบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	ผลสำรวจความพึง พอใจ และความ ผูกพันของบุคลากร สูงขึ้น	สำนักอำนวยการ
๘) การสร้างระบบ การจูงใจและให้ รางวัล	กระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ รับรางวัลตามหลัก เกณฑ์ไม่เป็นธรรม	แต่งตั้งคณะ กรรมการคัดเลือก จากภายนอก	มีระบบการสร้าง แรงจูงใจและการให้ รางวัล	สำนักอำนวยการ

หมวดที่ ๒ : การจัดการกระบวนการ				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
๑) การจัดทำแผน การบริหารจัดการ ความต่อเนื่องใน ภาวะฉุกเฉิน และ การกู้คืนระบบ (OEC Emergency Plan)	ขาดความตระหนัก และเห็นความ สำคัญของการ จัดทำแผนรองรับ ภาวะฉุกเฉิน และ การกู้คืนระบบ	รณรงค์ สร้างความ ตระหนัก ให้ความ รู้ และสื่อสารให้ บุคลากรเห็นความ สำคัญของการเตรียม ความพร้อมตามแผน รองรับภาวะฉุกเฉิน และการกู้คืนระบบ	สกศ. มีแผน รองรับภาวะ ฉุกเฉิน และ การกู้คืนระบบ ส่งผลให้บุคลากร กระบวนการ ทำงานสามารถ ดำเนินการทำงาน ได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ส่งผล กระทบต่อ ผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กพร. / สำนักวิจัย และพัฒนาการ ศึกษา (ศูนย์ปฏิบัติ การเทคโนโลยีฯ) /สำนักอำนวยการ
๒) การออกแบบผัง ระบบงานโดยรวม ของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC- WSB)	(๑) นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และวิธี ปฏิบัติของผู้บริหาร และปัจจัย ภายนอกที่มีการ เปลี่ยนแปลง (๒) มีการปรับ โครงสร้างองค์กร ในระหว่างปี ส่งผลต่อผังระบบ งานโดยรวมและ กระบวนการ ทำงาน (๓) ขาดการทบทวน ผังระบบงาน โดยรวม และ กระบวนการ ทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	(๑) ติดตาม สถานการณ์และ ความเคลื่อนไหวของ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบคำสั่ง และ วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุง ผังระบบงานโดยรวม และกระบวนการ ทำงาน อยู่ตลอดเวลา (๒) จัดทำข้อมูลเชิง เปรียบเทียบ ผลลัพธ์ และผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้นจากการปรับ โครงสร้างองค์กรใน ระหว่างปี (๓) กำหนดให้มี ปฏิทินการทบทวน ผังระบบงานโดย รวม และกระบวนการ ทำงานทุกปี	(๑) มีผังระบบ งานโดยรวม ของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB) (๒) มีกระบวนการ ทำงาน ข้อกำหนด และตัวชี้วัด ของ Leadership, Core, Support Process เพื่อเป็น เครื่องมือในการ ควบคุมการบริหาร จัดการ ให้มี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล (๓) มีการนำเครื่อง มือการจัดการ สมัยใหม่มาใช้ใน การปรับปรุง/เพิ่ม ประสิทธิภาพ	กพร. /ทุกสำนัก

หมวดที่ ๖ : การจัดการกระบวนการ				
มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ปัจจัยเสี่ยง	แนวทาง ป้องกันความเสี่ยง	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ /ผู้เกี่ยวข้อง
	(๔) หน่วย งานเจ้าของ กระบวนการ และหน่วยงาน พันธมิตรขาด การมีส่วนร่วม ในการปรับปรุง กระบวนการ ทำงาน (๕) มีการนำ เครื่องมือการ จัดการสมัยใหม่ มาใช้ไม่ตรงกับ กระบวนการ ทำงาน และ บริบทของ สกศ.	(๔) กำหนดให้ “การปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง (Continu- ous Improvement)” เป็นค่านิยมขององค์กร (Value) (๕) สร้างความรู้ ความเข้าใจ พัฒนา และฝึกอบรม บุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับเครื่องมือการ จัดการสมัยใหม่	และประสิทธิผล ของกระบวนการ ทำงาน	

๖. การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของมาตรการ / แนวทางปฏิบัติ เพื่อจัดทำ  
แผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

จากแนวคิด “พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง” ที่ละชั้นเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีด  
สมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) โดยมีเป้าหมายหลักภายในปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ สกศ. ต้องผ่านเกณฑ์การตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับ  
พื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สกศ. จะมีระบบบริหารจัดการที่มี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้นำมาตรการ / แนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นตามบริบทขององค์กร  
และสอดคล้องตามหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒  
มาดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถรองรับโอกาสในการปรับปรุง  
การบริหารจัดการองค์กรของสกศ. ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดเป็นแผนระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้



ภาพที่ ๙ การก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง



๖.๑ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของ สกศ.	<p>(๑) สกศ. มีวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารข้าราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) มีการถ่ายทอดและสื่อสาร วิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านช่องทางต่าง ๆ ของ สกศ.</p>	<p>(๑) มีผลการประเมินการรับรู้ วิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร สกศ.</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสร้างการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร สกศ.</p>	<p>(๑) มีการทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยมตาม internal and external environment ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทุก ๓ ปี</p> <p>(๒) มีผลการประเมินการรับรู้ วิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร สกศ.</p> <p>(๓) มีผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสร้างการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร สกศ.</p>	<p>(๑) มีผลการประเมินการรับรู้ วิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย มากกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร สกศ.</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสร้างการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร สกศ.</p>	<p>(๑) มีผลการประเมินการรับรู้ วิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านเครื่องมือการประเมินที่ 'หลากหลาย ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร สกศ.</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสร้างการรับรู้ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร สกศ.</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	
๒) จัดทำแผนและกำหนดหลักเกณฑ์ การกำกับดูแล การกำกับดูแลกิจการที่ดี	<p>(๑) มีแผนหลักเกณฑ์ มาตรการ และกฎบัตร ด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดี ได้แก่ บทบาทคณะกรรมการ การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลบริหาร กิจการที่ดี การเปิด เผยข้อมูลสารสนเทศ และความโปร่งใส จัด ทำมาตรฐานจริยธรรม สำหรับบอร์ดผู้บริหาร และข้าราชการ และ ความซื่อสัตย์ใน ผลประโยชน์</p> <p>(๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องการกำกับดูแล กิจการที่ดีแก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานระดับ และลูกจ้าง ร้อยละ ๗๐</p>	<p>(๑) มีการปฏิบัติ ตามแผนการกำกับดูแล กิจการที่ดี และมี การสอบทานเพื่อ ควบคุมคุณภาพ การปฏิบัติตาม และ ป้องกันการประทุษณ์ มิชอบของ เจ้าหน้าที่ ในกระบวนการ ที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการควบคุม ภายใน กระบวนการ กำกับดูแลกิจการที่ดี และ กระบวนการ บริหารความเสี่ยง อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>(๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องการกำกับดูแล กิจการที่ดีแก่ผู้บริหาร ข้าราชการทุกระดับ และลูกจ้าง ร้อยละ ๘๐</p>	<p>(๑) มีการสอบทาน ระบบการกำกับดูแล กิจการที่ดีที่ครอบคลุม ทุกด้าน โดยมีผลลัพธ์ ด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดีในระดับ และแนวโน้มที่ดีขึ้น</p> <p>(๒) มีการปรับปรุง เพื่อให้เกิดควมมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของ กระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการ ควบคุมภายใน กระบวนการกำกับดูแล กิจการที่ดี และ กระบวนการบริหาร ความเสี่ยง</p> <p>(๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องการกำกับดูแล กิจการที่ดี แก่ผู้บริหาร ข้าราชการทุกระดับ และลูกจ้าง ร้อยละ ๙๐</p>	<p>(๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องการกำกับดูแล กิจการที่ดีแก่ผู้บริหาร และลูกจ้าง ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๒) มีการสอบทาน ระบบการกำกับดูแล กิจการที่ดี ที่ครอบคลุม ทุกด้าน โดยมี การเทียบเคียงผลลัพธ์ด้าน การกำกับดูแลกิจการ ที่ดีกับหน่วยงานใน ระดับเดียวกัน</p>	<p>ปี ๒๕๖๓</p> <p>(๑) มีการทบทวนและ เสนอแนวทางการกำกับ ดูแลกิจการที่ดีเชิงรุก กำกับดูแลกิจการที่ดี กับหน่วยงานในระดับ เดียวกัน</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๓) กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์	มีการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก เลขานุการฯ	มีการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก เลขานุการฯ	มีการทบทวนการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก เลขานุการฯ	(๑) มีการทบทวนการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก เลขานุการฯ (๒) มีการเปรียบเทียบการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ กับคู่เทียบในองค์กรที่มีแนวทาง ปฏิบัติที่ดีในลักษณะเดียวกัน หรือ (Best Practice) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์	(๑) มีการทบทวนการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก เลขานุการฯ (๒) มีการเปรียบเทียบการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความไม่เปรียบเทียบเชิงยุทธศาสตร์ กับคู่เทียบในองค์กรที่มีแนวทาง ปฏิบัติที่ดีในลักษณะเดียวกัน หรือ (Best Practice) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๔) วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์ เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ได้แก่ PEST, Five Forces Model, Internal factor analysis summary (IFAS), External factor analysis summary (EFAS), TOWS Matrix สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์	(๑) มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์ (๒) มีการเปรียบเทียบเครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในกับคู่แข่งในองค์กรที่ลักษณะเดียวกัน (Benchmarking) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์	(๑) มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์ (๒) มีการเปรียบเทียบเครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในกับคู่แข่งในองค์กรที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีในลักษณะเดียวกัน หรือหน่วยงานอื่น ๆ (Best Practice) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์
	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน



แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๕) กำหนดยุทธศาสตร์ ของ สกศ.	(๑) มีการจัดตั้ง คณะทำงานเพื่อทำ หน้าที่ออกแบบ กระบวนการวางแผน เชิงกลยุทธ์ (๒) มีกระบวนการ วางแผนยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบ จาก เลขานุการฯ (๓) มีการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘ และจัดทำยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๓	(๑) มีการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔  (๒) มีคู่มือขั้นตอน การวางแผนยุทธศาสตร์ (๓) มีผลการประเมิน การริเริ่มขั้นตอน การจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	มีการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕	มีการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๖	มีการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗	

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน ๖) กำหนดตัววัด ผลการดำเนินงานของ ยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการ	<p>(๑) มีสถิติข้อมูลการจัดการศึกษาภาพรวมของประเทศ ได้แก่ จำนวนผู้เรียนทุกระดับ จำนวนครู จำนวนงบประมาณในการจัดการศึกษา จำนวนสถานศึกษาทุกระดับ ฯลฯ</p> <p>(๒) มีสถิติข้อมูลบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา</p>	<p>(๑) มีผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ สมัยใหม่ เช่น GAP Analysis , Trend Analysis การเปรียบเทียบข้อมูลและสารสนเทศ</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์การนำข้อมูลและสารสนเทศ ไปกำหนดเป็นเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)</p>	<p>(๑) มีผลลัพธ์จากการทบทวนการวิเคราะห์ ข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ สมัยใหม่ เช่น GAP Analysis, Trend Analysis การเปรียบเทียบข้อมูลและสารสนเทศ</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์จากการทบทวนนำข้อมูลและสารสนเทศไปกำหนด เป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)</p>	<p>(๑) มีผลลัพธ์จาก การทบทวนการวิเคราะห์ ข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ สมัยใหม่ เช่น GAP Analysis, Trend Analysis การเปรียบเทียบข้อมูลและสารสนเทศ</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์จาก การทบทวนนำข้อมูลและสารสนเทศไปกำหนด เป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)</p>	<p>(๑) มีผลลัพธ์จากการ ทบทวนการวิเคราะห์ ข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ สมัยใหม่ เช่น GAP Analysis, Trend Analysis การเปรียบเทียบข้อมูลและสารสนเทศ</p> <p>(๒) มีผลลัพธ์จาก การทบทวนนำข้อมูลและสารสนเทศไปกำหนด เป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)</p>
๗) นำยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ	<p>ทุกสำนักฯ มีแผนปฏิบัติราชการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าการัน</p>	<p>(๑) ผลสำเร็จของ แผนการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</p>	<p>(๑) ผลสำเร็จของแผน การปฏิบัติราชการเป็น ไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</p>	<p>(๑) ผลสำเร็จของแผน การปฏิบัติราชการเป็น ไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</p>	<p>(๑) ผลสำเร็จของแผนการ ปฏิบัติราชการเป็นไปตาม เป้าหมาย และตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๘) จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์	ที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นทิศทางเดียวกับ ยุทธศาสตร์ สกศ.	(๒) ทุกสำนักงาน มีการ ทบทวนแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ ค่าคาดการณ์ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นทิศทางเดียวกับ ยุทธศาสตร์ สกศ.	(๒) ทุกสำนักงาน มีการ ทบทวนแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ ค่าคาดการณ์ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นทิศทางเดียวกับ ยุทธศาสตร์ สกศ.	(๒) ทุกสำนักงาน มีการ ทบทวนแผน ปฏิบัติราชการประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ ค่าคาดการณ์ ที่สอดคล้องเชื่อมโยง เป็นทิศทางเดียวกับ ยุทธศาสตร์ สกศ.	(๒) ทุกสำนักงาน มีการทบทวนแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ ค่าคาดการณ์ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงเป็นทิศทางเดียวกับ ยุทธศาสตร์ สกศ.
	มีแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ	มีการทบทวนแผนที่ ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ปรับเปลี่ยนให้มี ความสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป และ เสนอขอความเห็นชอบ จากเลขาธิการ สภาการศึกษา	มีการทบทวนแผนที่ ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ปรับเปลี่ยนให้มี ความสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป และ เสนอผ่านความเห็นชอบ จากเลขาธิการ สภาการศึกษา	มีการทบทวนแผนที่ ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ปรับเปลี่ยนให้มีความ สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป และ เสนอขอรับความเห็น ชอบจากเลขาธิการ สภาการศึกษา	มีการทบทวนแผนที่ ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ปรับเปลี่ยนให้มีความ สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป และ เสนอขอรับความเห็น ชอบจากเลขาธิการ สภาการศึกษา

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๙) จัดทำแผนการ ถ่ายทอดนโยบาย และการสื่อสาร	(๑) สกศ.มีแผนการ สื่อสารและถ่ายทอด นโยบาย หรือทิศทาง ขององค์กรในประเด็น ที่สำคัญ ที่สอดคล้อง เป็นทิศทางเดียวกัน กับแผนยุทธศาสตร์ของ สกศ. (๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร เข้าถึงบุคลากรได้อย่าง รวดเร็ว เช่น การสื่อสาร ผ่านการประชุม/สัมมนา ฝึกอบรม ผ่านอินทราเน็ต และSocial Media (๓) มีกิจกรรมณรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิด จากกระบวนการสื่อสาร	(๑) สกศ. มีทบทวน แผนการสื่อสารและ ถ่ายทอดนโยบาย หรือ ทิศทางขององค์กรใน ประเด็นที่สำคัญ ที่ สอดคล้องเป็นทิศทาง เดียวกันกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สกศ. (๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์และให้ข้อมูล ข่าวสารของ สกศ. ไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ ภายนอก และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ผ่าน Social Media ที่เป็นทางการ ของ สกศ. และสื่อสาร ผ่านการประชุม/สัมมนา ผ่านอินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น	(๑) สกศ. มีการ ทบทวนแผนการสื่อสาร และถ่ายทอดนโยบาย หรือ ทิศทางขององค์กร ในประเด็นที่สำคัญ ที่ สอดคล้องเป็นทิศทาง เดียวกันกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สกศ. (๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์และให้ข้อมูล ข่าวสาร ของ สกศ. ไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ เกี่ยวข้อง/ภายนอก และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่าน Social Media ที่เป็นทางการของ สกศ. และสื่อสารผ่าน การประชุม/สัมมนา ผ่านอินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น	(๑) สกศ. มีการทบทวน แผนการสื่อสารและ ถ่ายทอดนโยบาย หรือ ทิศทางขององค์กรใน ประเด็นที่สำคัญ ที่สอดคล้องเป็นทิศทาง เดียวกันกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สกศ. (๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์และให้ ข้อมูลข่าวสารของ สกศ. ไปยังหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง/ภายนอก และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่าน Social Media ที่เป็น ทางการของ สกศ. และ สื่อสารผ่าน การประชุม/สัมมนา ผ่านอินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น	(๑) สกศ. มีการทบทวน แผนการสื่อสารและ ถ่ายทอดนโยบาย หรือ ทิศทางขององค์กร ในประเด็นที่สำคัญ ที่สอดคล้องเป็นทิศทาง เดียวกันกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สกศ. (๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์และให้ข้อมูล ข่าวสาร ของ สกศ. ไป ยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ ภายนอก และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ผ่าน Social Media ที่เป็นทางการ ของ สกศ. และสื่อสาร ผ่านการประชุม/สัมมนา ผ่านอินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น



แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑๐) จัดทำคำรับรอง ผลการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement)	(๔) มีผลการประเมิน การรับรู้ที่เกิดจาก กระบวนการสื่อสาร ผ่านช่องทางต่างๆ ในระดับที่ตั้งดีมาก	(๓) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิด จากกระบวนการสื่อสาร (๔) มีผลการประเมิน การรับรู้ที่เกิดจาก กระบวนการสื่อสารผ่าน ช่องทางต่างๆ ในระดับ และแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น	(๓) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิด จากกระบวนการสื่อสาร (๔) มีผลการประเมิน การรับรู้ที่เกิดจาก กระบวนการสื่อสารผ่าน ช่องทางต่างๆ ในระดับ และแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง	(๓) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิด จากกระบวนการสื่อสาร (๔) มีผลการประเมิน การรับรู้ที่เกิดจาก กระบวนการสื่อสารผ่าน ช่องทางต่างๆ ในระดับ และแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง	(๓) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิด จากกระบวนการสื่อสาร (๔) มีผลการประเมิน การรับรู้ที่เกิดจาก กระบวนการสื่อสาร ผ่านช่องทางต่างๆ ใน ระดับและแนวโน้ม ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
	(๑) มีคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ (๒) มีผลลัพธ์จากการ ดำเนินงานตามแผน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ตามคำรับรอง ของ ผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ (๓) มีผลการประเมินตัว ชี้วัดตามคำรับรองเสนอ ต่อ ส.น.ง.กพร.	(๑) มีคำรับรอง การปฏิบัติราชการ (๒) มีผลลัพธ์จากการ ดำเนินงานตามแผน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ตามคำรับรอง ของ ผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ (๓) มีผลการประเมินตัว ชี้วัดตามคำรับรองเสนอ ต่อ ส.น.ง.กพร.	(๑) มีคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ (๒) มีผลลัพธ์จากการ ดำเนินงานตามแผน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ตามคำรับรอง ของ ผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ (๓) มีผลการประเมินตัว ชี้วัดตามคำรับรองเสนอ ต่อ ส.น.ง.กพร.	(๑) มีคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ (๒) มีผลลัพธ์จากการ ดำเนินงานตามแผน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ตามคำรับรอง ของ ผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ (๓) มีผลการประเมินตัว ชี้วัดตามคำรับรองเสนอ ต่อ ส.น.ง.กพร.	(๑) มีคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ (๒) มีผลลัพธ์จากการ ดำเนินงานตามแผน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ตามคำรับรอง ของ ผู้บริหารและบุคลากรทุก ระดับ (๓) มีผลการประเมินตัวชี้ วัดตามคำรับรองเสนอต่อ ส.น.ง.กพร.

แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑๑) แต่งตั้งคณะกรรมการสภาการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ สกศ.	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งประธานคณะกรรมการและกำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ และแผนงานที่สำคัญในแต่ละด้าน</p> <p>(๒) มีรายงานการประชุมที่สะท้อนบทบาทของประธาน คณะกรรมการในแต่ละด้าน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะและมอบหมายแนวทางการบริหารจัดการในแต่ละด้าน รวมถึงกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<p>(๑) ประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน ดำเนินการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน</p> <p>(๒) มีรายงานการประชุมที่สะท้อนบทบาทของประธาน คณะกรรมการในแต่ละด้าน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผลการดำเนินงาน</p>	<p>(๑) ประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน มีบทบาทกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานที่สะท้อนยุทธศาสตร์ของ สกศ. และมีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีรายงานการประชุมที่สะท้อนบทบาทของประธาน คณะกรรมการในแต่ละด้าน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะและมอบหมายแนวทางการบริหารจัดการในแต่ละด้าน รวมถึงกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<p>(๑) ประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน มีการกำหนดนโยบาย ทิศทางและแผนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน</p> <p>(๒) มีการปรับกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมการทำงาน พฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์</p> <p>(๓) ยกระดับการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยพัฒนาให้มี</p>	<p>(๑) ประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน มีการกำหนดนโยบาย ทิศทางและแผนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในประเด็นปฏิบัติงานที่สะท้อนยุทธศาสตร์ของ สกศ. และมีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) มีการปรับกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมการทำงาน พฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์</p> <p>(๓) ยกระดับการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
				(๓) มีรายงานการประชุมที่สะท้อนบทบาทของประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้คำปรึกษา แนะนำ	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและต่อเนื่อง (๕) มีรายงานการประชุมที่สะท้อนบทบาทของประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้คำปรึกษา แนะนำ
	(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ. (๒) มีสมรรถนะหลักขององค์กรที่ผ่านการพิจารณาแล้วจากทุกภาคส่วน ของหน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ	(๑) สื่อสารและถ่ายทอดสมรรถนะหลักไปยังผู้บริหารและทุกภาคส่วนในองค์กร ผ่านช่องทางเอกสารวิจัย และ e-office (๒) มีการทบทวนสมรรถนะหลักทุกปี ให้สอดคล้องกับนโยบาย ทิศทาง และพัฒนาภายนอกที่เปลี่ยนแปลง	มีการทบทวนสมรรถนะหลักทุกปี ให้สอดคล้องกับนโยบาย ทิศทาง และปัจจัยแวดล้อม ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง	มีการทบทวนสมรรถนะหลักทุกปี ให้สอดคล้องกับนโยบาย ทิศทาง และปัจจัยแวดล้อม ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง	มีการทบทวนสมรรถนะหลักทุกปี ให้สอดคล้องกับนโยบาย ทิศทาง และปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง
๑๒) ค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ.					

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน ๑๓) จัดทำระบบฐาน สมรรถนะการบริหาร และพัฒนา	๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะ ทำงานเพื่อทำหน้าที่ จัดทำระบบบริหาร ฐานสมรรถนะหลักของ สกศ. ๒. มีรายงานคู่มือและ พจนานุกรมการกำหนด พฤติกรรมบ่งชี้ของ สมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะทางการ บริหารจัดการ (MC) ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๓. มีการสื่อสารคู่มือ สมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะทางการ บริหารจัดการ (MC) แก่ บุคลากรทุกระดับ	๑. มีรายงานและคู่มือ และพจนานุกรมการ กำหนดพฤติกรรมบ่ง ชี้สมรรถนะตามหน้าที่ (FC) ๒. มีการสื่อสารคู่มือ สมรรถนะตามหน้าที่ (FC) แก่บุคลากร ทุกระดับ ๓. มีรายงานผลการ ประเมินการรับรู้ สมรรถนะตาม หน้าที่ (FC) และ นำเสนอเลขาธิการฯ เพื่อทราบ ๔. มีรายงานผลประเมิน ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับ	๑. มีรายงานผลประเมิน ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับ ๒. มีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล (IDP) ๓. มีรายงานผลการ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากร รายบุคคล ผ่านเครื่องมือที่ สกศ. กำหนด	๑. มีรายงานผลการ ทบทวน CC/ MC/ FC ๒. มีรายงานผลประเมิน ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้บริหารและ บุคลากรทุกระดับ ๓. มีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล (IDP) ๔. มีรายงานผลการ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรรายบุคคล ผ่านเครื่องมือที่ สกศ. กำหนด	๑. มีรายงานผลการ ทบทวน CC/ MC/ FC ๒. มีรายงานผลประเมิน ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ ๓. มีแผนพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล (IDP) ๔. มีรายงานผลกาพัฒนา สมรรถนะบุคลากร รายบุคคลผ่านเครื่องมือ ที่ สกศ. กำหนด

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย						
แผนงาน		ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
		๔. มีรายงานผลการประเมินการรับรู้ สมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะทาง การบริหารจัดการ (MC) และนำเสนอเลขที่บริการฯ เพื่อทราบ	๕. ผู้บริหารมีการจัดทำ แผนพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล (IDP) ๖. มีรายงานผลการ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรรายบุคคล ผ่านเครื่องมือ ที่ สกศ. กำหนด	๑. มีการทบทวน แผนด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคลเชิง กลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ	๑. มีการทบทวน แผนด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคลเชิง กลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๒ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ	๑. มีการทบทวนแผน ด้านการจัดการทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ ที่ได้รับความเห็น ชอบจากเลขาธิการฯ
๑๔) จัดทำแผน ด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล สกศ.	มีผลการศึกษาสภาพ แวดล้อมภายนอกและ ภายในที่สำคัญรวมถึง ผล การวิเคราะห์สารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล ของ สกศ. สำหรับใช้ในการ การวางแผนทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์	๑. มีแผนด้านการ จัดการทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๕ ที่ได้ ได้รับความเห็นชอบจาก เลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๐ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ	๑. มีการทบทวน แผนด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคลเชิง กลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ	๑. มีการทบทวน แผนด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคลเชิง กลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๒ ที่ได้รับ ความสำเร็จจาก	๑. มีการทบทวน แผนด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคลเชิง กลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๒ ที่ได้รับ ความสำเร็จจาก	๑. มีการทบทวนแผน ด้านการจัดการทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์ของ สกศ. ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ที่ได้รับความเห็นชอบ จากเลขาธิการฯ ๒. มีแผนงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ ที่ได้รับความเห็น ชอบจากเลขาธิการฯ

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
		<p>๓. มีแผนงาน โครงการ และกิจกรรมด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ สะท้อนและรองรับ แผนยุทธศาสตร์ของ สกศ. ๔. มีรายงานผลการ จัดกิจกรรมตามแผน งานและโครงการเชิง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผล</p>	<p>๓. มีแผนงานโครงการ และกิจกรรมด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ สะท้อนและรองรับ แผนยุทธศาสตร์ของ สกศ. ๔. มีรายงานผลการ จัดกิจกรรมตามแผน งานและโครงการเชิง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผล</p>	<p>๓. มีแผนงานโครงการ และกิจกรรมด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ สะท้อนและรองรับ แผนยุทธศาสตร์ของ สกศ. ๔. มีรายงานผลการ จัดกิจกรรมตามแผน งานและโครงการเชิง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผล</p>
๑๕) จัดทำแผนพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากร	<p>๑. มีการรายงานผลการ ประเมินความจำเป็นใน การฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ที่ ได้รับการเห็นชอบจาก เลขาธิการฯ</p>	<p>๑. ร้อยละ ๕๐ ของ บุคลากรระดับบริหาร ได้รับการพัฒนาและฝึก อบรม</p>	<p>๑. มากกว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรระดับ บริหารได้รับการพัฒนา และฝึกอบรม</p>	<p>๑. มากกว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรระดับ บริหารได้รับการพัฒนา และฝึกอบรม</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย						
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
แผนงาน	<p>๒. มีหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) โดยการฝึกอบรมภายใน และอบรม ณ สถาบันฝึกอบรมภายนอก</p>	<p>๒. ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษลงมาพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๓. มีรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สะท้อนภารกิจหลักของ สกศ.</p>	<p>๒. มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษลงมาพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๓. มีรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สะท้อนภารกิจหลักของ สกศ.</p>	<p>๒. มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษลงมาพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๓. มีรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สะท้อนภารกิจหลักของ สกศ.</p> <p>๔. มีรายงานการประเมินและวัดผลการพัฒนาในภารกิจหลักของ สกศ.</p>	<p>๒. มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษลงมาพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๓. มีรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สะท้อนภารกิจหลักของ สกศ.</p> <p>๔. มีรายงานการประเมินและวัดผลการพัฒนาในภารกิจหลักของ สกศ.</p>	<p>๒. มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษลงมาพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๓. มีรายงานการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สะท้อนภารกิจหลักของ สกศ.</p> <p>๔. มีรายงานการประเมินและวัดผลการพัฒนาในภารกิจหลักของ สกศ.</p>
๑๖) จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p>	

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
	<p>(๒) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขานุการฯ</p> <p>(๓) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๔) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขานุการฯ</p>	<p>(๒) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขานุการฯ</p>	<p>(๒) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขานุการฯ</p>	<p>(๒) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขานุการฯ</p>	<p>(๒) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่ม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขานุการฯ</p>
๑๓) รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>(๑) มีคำสั่งแก้ไขปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนส่วนกลางและผู้รับผิดชอบ</p>	<p>(๑) มีผลการดำเนินการรับฟังเสียงจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามผลการศึกษา เช่น Focus Group, CS Interview,</p>	<p>(๑) มีการทบทวนเครื่องมือการวิเคราะห์การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างอิงตามหลักวิชาการ</p>	<p>(๑) มีการทบทวนเครื่องมือการวิเคราะห์การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างอิงตามหลักวิชาการ</p>	<p>(๑) มีการทบทวนเครื่องมือการวิเคราะห์การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างอิงตามหลักวิชาการ</p>



แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
	<p>เรื่องร้องเรียนประจำสำนักฯ/ศูนย์/กองของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา</p> <p>(๒) มีช่องทางบริการรับฟังเสียงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น Focus Group, CS Interview, Survey, เว็บไซต์ที่ได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p> <p>(๓) มีผลการวิเคราะห์การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยอ้างอิงตามหลักวิชาการ เช่น Priority Matrix, KANO Model ฯลฯ</p>	<p>Survey, เว็บไซต์ฯลฯ</p> <p>(๒) มีรายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>(๒) มีผลการดำเนินการรับฟังเสียงกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามผลการศึกษา เช่น Focus Group, CS Interview, Survey, เว็บไซต์ฯลฯ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>(๒) มีผลการดำเนินการรับฟังเสียงกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามผลการศึกษา เช่น Focus Group, CS Interview, Survey, เว็บไซต์ฯลฯ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>(๒) มีผลการดำเนินการรับฟังเสียงกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามผลการศึกษา เช่น Focus Group, CS Interview, Survey, เว็บไซต์ฯลฯ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๑๘) สำรองความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีการออกแบบวิธีการวิจัยและเครื่องมือในการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑) มีรายงานผลพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒) มีรายงานผลการยกระดับความพึงพอใจและการแก้ไขความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจโดยมีค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นและความไม่พึงพอใจมีค่าเฉลี่ยลดลง เสนอต่อเลขาธิการฯ ๒) มีรายงานผลการยกระดับความพึงพอใจและการแก้ไขความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจโดยมีค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นและความไม่พึงพอใจมีค่าเฉลี่ยลดลง เสนอต่อเลขาธิการฯ ๒) มีรายงานผลการยกระดับความพึงพอใจและการแก้ไขความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๑๙) วางแผนการสื่อสารไปสู่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีผลการศึกษาคำความเป็นไปได้โครงการส่งเสริมภาพลักษณ์ของ สกศ. เช่นการจัดทำ Line official ของสกศ.	๑) มี Line official ของ สกศ. ๒) มีสติ๊กเกอร์ สกศ. เผยแพร่ผ่าน Social Media ๓) มีรายงานผลของการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการสื่อสารของ Line official	๑) พัฒนาและปรับปรุง Line official และสติ๊กเกอร์ สกศ. อย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ผ่าน Social Media ๒) มีรายงานผลการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการสื่อสารของ Line official	๑) พัฒนาและปรับปรุง Line official และสติ๊กเกอร์ สกศ. อย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ผ่าน Social Media ๒) มีรายงานผลการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการสื่อสารของ Line official

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน					
๒๐) จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของ สกศ.	<p>(๑) มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสารสนเทศของ สกศ.ปี๒๕๕๙-๒๕๖๑</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสารสนเทศสารสนเทศ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>(๔) มีฐานข้อมูลร้อยละ ๑๐๐ ที่สนับสนุนจัดการภายในของ สกศ. และ ออกแบบระบบ (Executive Information System : EIS)</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ปี๒๕๖๐-๒๕๖๑</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>(๔) มีฐานข้อมูลร้อยละ ๘๐ ที่สนับสนุนจัดการภายในของ สกศ.</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ปี๒๕๖๑-๒๕๖๓</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>(๔) มีฐานข้อมูลร้อยละ ๙๐ ที่สนับสนุนจัดการภายในของ สกศ.</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ปี๒๕๖๒-๒๕๖๓</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>(๔) มีฐานข้อมูลร้อยละ ๑๐๐ ที่สนับสนุนจัดการภายในของ สกศ.</p>	<p>(๑) มีผลการทบทวนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ปี๒๕๖๓-๒๕๖๔</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกศ.ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>(๔) มีผู้รับบริการภายนอกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของปี ๒๕๖๒</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน	<p>(๖) มีการทบทวนความเป็นปัจจุบันของข้อมูล (๓) มีระบบ (OEC Knowledge and Data Center) และมีจำนวนบุคลากรภายใน เปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ ๗๐ และมีผู้รับบริการภายนอกอย่างน้อย ๑๐๐๐ ราย</p>	<p>(๕) มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ ๘๐ และมีผู้รับบริการภายนอกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของปี ๒๕๕๙</p>	<p>(๕) มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ ๙๐ และมีผู้รับบริการภายนอกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของปี ๒๕๖๐</p>	<p>(๕) มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ ๑๐๐ และมีผู้รับบริการภายนอกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของปี ๒๕๖๑</p>	<p>(๕) มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ ๑๐๐ และมีผู้รับบริการภายนอกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของปี ๒๕๖๒</p>
<p>๒๑) ออกแบบผังระบบงานโดยรวมของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB)</p>	-	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงาน</p> <p>(๒) มีรายงานผลการออกแบบผังระบบงานโดยรวมของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB)</p>	<p>(๑) มีรายงานผลการออกแบบกระบวนการทำงาน (work process) โดยวิธี SIPOC Model</p> <p>ข้อกำหนดที่สำคัญ และตัวชี้วัด ของ Leadership, Core, Support Process ร้อยละ ๕๐ ของ ผังระบบงานโดยรวมของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB)</p>	<p>(๑) มีรายงานผลการทบทวนผังระบบงานโดยรวมของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB)</p> <p>(๒) มีรายงานผลการทบทวนกระบวนการทำงาน โดยวิธี SIPOC Model ข้อกำหนดที่สำคัญ</p>	<p>(๑) มีรายงานผลการทบทวนผังระบบงานโดยรวมของ สกศ. (OEC Work System Blueprint: OEC-WSB)</p> <p>(๒) มีรายงานผลการทบทวนกระบวนการทำงาน โดยวิธี SIPOC Model ข้อกำหนดที่สำคัญ</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน	<p>(๓) มีรายงานผลการ ออกแบ่งกระบวนการ ทำงาน (work process) ข้อกำหนดที่สำคัญ และตัวชี้วัดของ Leadership, Core, Support Process อย่างน้อยอย่างละ ๓ กระบวนการ โดยวิธี SIPOC Model</p>	<p>(๑.๑) มีรายงานการ บันทึกองค์ความรู้ หลังการปรับปรุง กระบวนการ (KM in Work Process : AAR) ของ Leadership, Core, Support Process อย่างน้อย ๓ กระบวนการ อย่างละ</p> <p>๓ กระบวนการ (๑.๒) มีรายงานการ บันทึกองค์ความรู้ ก่อนการปรับปรุง กระบวนการทำงาน (KM in Work Process : BAR) ของ Leadership, Core, Support Process ร้อยละ ๕๐ ของ ผู้ระบบงาน โดยรวมของ สกศ.</p>	<p>Leadership, Core, Support Process โดย นำเครื่องมือการจัดการ สมัยใหม่มาปรับปรุง/ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ กระบวนการทำงาน (๓) มีคู่มือการปฏิบัติ งานสำหรับใช้เป็น คู่มือการทำงานของ กระบวนการทำงานที่ สำคัญของ Leadership, Core, Support Process หรือมีการทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น จากปี ๒๕๖๐ อย่างน้อย ๕ เล่ม ครอบคลุม ทุกกระบวนการ</p>	<p>ตัวชี้วัดของ Leadership, Core, Support Process โดยนำเครื่องมือ การจัดการสมัยใหม่ มาปรับปรุง/เพิ่ม ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลของ กระบวนการทำงาน (๓) มีคู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับใช้เป็นคู่มือ การทำงานของ กระบวนการทำงานที่ สำคัญของ Leadership, Core, Support Process หรือมีการทบทวน คู่มือการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ อย่างน้อย ๕ เล่ม ครอบคลุมทุกกระบวนการ</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน		<p>(๒) มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับใช้เป็นคู่มือการทำงานของกระบวนการทำงานที่สำคัญของ Leadership, Core, Support Process รวมอย่างน้อย ๕ เล่ม ครอบคลุมทุกกระบวนการ</p> <p>(๓) ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในกระบวนการได้รับการพัฒนาด้วยเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น</p> <p>(๕) มีรายงานการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น ร้อยละ ๘๐ ของผู้รับบริการ มีความพึงพอใจในกระบวนการทำงาน ด้านการกำหนดนโยบายการศึกษา</p>	<p>(๔) มีรายงานผลการออกแบบกระบวนการทำงาน (workprocess) และข้อกำหนดที่สำคัญของ Leadership, Core, Support Process ส่วนที่เหลือของผังระบบงาน โดยรวมของ สกศ. จากปี ๒๕๖๐ (๔.๑) มีรายงานการบันทึกองค์ความรู้หลังการปรับปรุงกระบวนการ (KM in Work Process : AAR) ของ Leadership, Core, Support Process ร้อยละ ๕๐ ของ ผังระบบงาน โดยรวมของ สกศ.</p>	<p>(๔) ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในกระบวนการทำงาน หรือกระบวนการทำงานที่มีการพัฒนา ได้รับการพัฒนาด้วย เครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น</p> <p>(๕) มีรายงานการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น ร้อยละ ๘๐ ของผู้รับบริการ มีความพึงพอใจในกระบวนการทำงาน ด้านการกำหนดนโยบายการศึกษา</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน		(๔) มีรายงานผล การรับรู้จากการสื่อสาร ฝั่งระบบงานโดยรวม และกระบวนการทำงาน ที่สำคัญ ผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การมอบนโยบาย การตีตประกาศ การเผยแพร่ผ่านระบบ intranet เป็นต้น (๕) มีรายงานการวัด และประเมินผล ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของ กระบวนการทำงาน เช่น ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจในกระบวนการ ทำงานด้านการกำหนด นโยบายการศึกษาของ สกศ. หรือ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	(๔.๒) มีรายงานการ บันทึกองค์ความรู้ ก่อนการปรับปรุง กระบวนการทำงาน (KM in Work Process : BAR) ของ Leadership, Core, Support Process ส่วนที่เหลือ ของฝั่งระบบงานโดย รวมของ สกศ. จากปี ๒๕๖๐ (๕) ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากรในกระบวนการ ทำงาน หรือกระบวนการ ทำงานที่มีการพัฒนา ได้รับการพัฒนาด้วย เครื่องมือการพัฒนาที่ หลากหลาย เช่น การฝึก อบรม การสอนงาน การ เรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	ของ สกศ. หรือ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องนำแผนการ ศึกษาแห่งชาติ ไปใช้เป็นแนวทาง การดำเนินงาน เป็นต้น (๖) มีรายงานการวัดและ ประเมินผลประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ กระบวนการทำงาน

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
			<p>นำแผนการศึกษาแห่งชาติไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเป็นต้น</p> <p>(๖) มีรายงานผลการรับรู้จากการสื่อสารถึงระบบงานโดยรวม และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การมอบนโยบาย การติดประกาศ การเผยแพร่ผ่านระบบ intranet เป็นต้น</p> <p>เช่น การฝึกอบรม การมอบนโยบาย การติดประกาศ การเผยแพร่ผ่านระบบ intranet เป็นต้น</p>	<p>(๖) มีรายงานผลการรับรู้จากการสื่อสารถึงระบบงานโดยรวม และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การมอบนโยบาย การติดประกาศ การเผยแพร่ผ่านระบบ intranet เป็นต้น</p> <p>(๓) มีรายงานการวัดและประเมินผล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน</p>
๒๒) จัดทำแผนความรับผิดชอบต่อสังคมของ สกศ.	-	<p>(๑) กำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม รับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่สะท้อนภารกิจหลักของสำนักงานฯ</p>	<p>(๑) มีการทบทวนแผนระยะยาวด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๖) (Rolling Plan)</p>	<p>(๑) มีการทบทวนแผนระยะยาวด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘) (Rolling Plan)</p>



ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
แผนงาน	<p>(๒) มีแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>(๓) มีแผนระยะยาวด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)</p> <p>(๔) มีแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>(๕) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน</p>	<p>(๒) มีแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>(๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>*ต้อง Rolling เครื่องมือประเมินผลทุกปีจนสามารถวัดผลรายบุคคลได้จริง</p>	<p>(๒) มีแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>(๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>*ต้อง Rolling เครื่องมือประเมินผลทุกปีจนสามารถวัดผลรายบุคคลได้จริง</p>	<p>(๒) มีแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>(๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>*ต้อง Rolling เครื่องมือประเมินผลทุกปีจนสามารถวัดผลรายบุคคลได้จริง</p>	<p>(๒) มีแผนปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>(๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>*ต้อง Rolling เครื่องมือประเมินผลทุกปีจนสามารถวัดผลรายบุคคลได้จริง</p>
๒๓) สำนักรวจความพึงพอใจของบุคลากร สกศ. ที่มีต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของ สกศ.	-	<p>(๑) รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สูงกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตามข้อเสนอแนะ</p>	<p>(๑) รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สูงกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตามข้อเสนอแนะ</p>	<p>(๑) รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สูงกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตามข้อเสนอแนะ</p>	<p>(๑) รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สูงกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตามข้อเสนอแนะ</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
แผนงาน				
๒๔) สร้างระบบการ จุดใจและให้รางวัล	-	(๑) มีระบบและเครื่องมือ การสร้างแรงจูงใจ และ การให้รางวัล ที่เชื่อมกับ ยุทธศาสตร์ของ สกศ. ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การลดอัตราดอกเบี้ย เงินกู้ของสวัสดิการ (๒) มีหลักเกณฑ์ การให้ รางวัลทั้งในรูปแบบตัว เงิน และไม่เป็นตัวเงิน (๓) มีรายงานผลลัพธ์ที่ เกิดจากระบบการจูงใจ และให้รางวัล อาทิ เช่น บุคลากรที่ผลการปฏิบัติ งานดีและได้รับการ คัดเลือก ได้สิทธิ์ การจอตม ๑ ปี	(๑) มีรายงานการทบทวน ระบบและเครื่องมือ การสร้างแรงจูงใจ และ การให้รางวัล ที่เชื่อมกับ ยุทธศาสตร์ของ สกศ. ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน (๒) มีรายงานการทบทวน หลักเกณฑ์ การให้รางวัล ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน (๓) มีรายงานผลลัพธ์ที่ เกิดจากระบบการจูงใจ และให้รางวัล อาทิ เช่น บุคลากรที่ผลการปฏิบัติ งานดีและได้รับการ คัดเลือก ได้สิทธิ์ การจอตม ๑ ปี	(๑) มีรายงานการทบทวน ระบบและเครื่องมือ การสร้างแรงจูงใจ และ การให้รางวัล ที่เชื่อม กับยุทธศาสตร์ของ สกศ. ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงิน (๒) มีรายงานการทบทวน หลักเกณฑ์ การให้รางวัล ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงิน (๓) มีรายงานผลลัพธ์ที่ เกิดจากระบบการจูงใจ และให้รางวัล อาทิ เช่น บุคลากรที่ผลการปฏิบัติ งานดีและได้รับ การคัดเลือก ได้สิทธิ์ การจอตม ๑ ปี

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
แผนงาน ๒๕) สํารวจความผูกพัน ของบุคลากร	(๑) รายงานผลสำรวจ ความผูกพันของบุคลากร (๒) มีรายงานผลการ ดำเนินการปรับปรุงด้าน ความผูกพันของบุคลากร ตามข้อเสนอแนะ	(๑) รายงานผลสำรวจ ความผูกพันของบุคลากร สูงกว่าปีที่ผ่านมา (๒) มีรายงานผลการ ดำเนินการปรับปรุงด้าน ความผูกพันของบุคลากร ตามข้อเสนอแนะ	(๑) รายงานผลสำรวจ ความผูกพันของบุคลากร สูงกว่าปีที่ผ่านมา (๒) มีรายงานผลการ ดำเนินการปรับปรุงด้าน ความผูกพันของบุคลากร ตามข้อเสนอแนะ	(๑) รายงานผลสำรวจ ความผูกพันของบุคลากร สูงกว่าปีที่ผ่านมา (๒) มีรายงานผลการ ดำเนินการปรับปรุงด้าน ความผูกพันของบุคลากร ตามข้อเสนอแนะ	(๑) รายงานผลสำรวจ ความผูกพันของบุคลากร สูงกว่าปีที่ผ่านมา (๒) มีรายงานผลการ ดำเนินการปรับปรุงด้าน ความผูกพันของบุคลากร ตามข้อเสนอแนะ
๒๖) จัดทำระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ งานเชิงกลยุทธ์	(๑) มีการบันทึก การประเมินการปฏิบัติ ราชการ ตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่สะท้อน แผนยุทธศาสตร์ของ สทศ. (๒) มีการทบทวนเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และ บันทึกข้อตกลงตาม เป้าหมายและตัวชี้วัด ที่สะท้อนแผน ยุทธศาสตร์ของสทศ. การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และ บันทึกข้อตกลงตาม เป้าหมายและตัวชี้วัด ที่สะท้อนแผน ยุทธศาสตร์ของสทศ.	(๑) มีการทบทวนเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และ บันทึกข้อตกลงตาม เป้าหมายและตัวชี้วัด ที่สะท้อนแผน ยุทธศาสตร์ของสทศ. (๒) บุคลากรที่มีผล การประเมินอยู่ในระดับ ที่ต้องปรับปรุง ได้รับ การพัฒนาตรงตาม ประเด็นที่ควรปรับปรุง	(๑) มีการทบทวนเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และ บันทึกข้อตกลงตาม เป้าหมายและตัวชี้วัด ที่สะท้อนแผน ยุทธศาสตร์ของสทศ. (๒) บุคลากรที่มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับที่ ต้องปรับปรุง ได้รับการ พัฒนาตรงตามประเด็น ที่ควรปรับปรุง (๓) บุคลากรที่อยู่ใน ระดับที่ต้องปรับปรุง มีผลการประเมินที่ดีขึ้น	(๑) มีการทบทวนเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ และบันทึก ข้อตกลงตามเป้าหมาย และตัวชี้วัด ที่สะท้อน แผนยุทธศาสตร์ของสทศ. (๒) บุคลากรที่มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับที่ต้อง ปรับปรุง ได้รับการพัฒนา ตรงตามประเด็นที่ควร ปรับปรุง (๓) บุคลากรที่อยู่ในระดับ ที่ต้องปรับปรุงมีผล การประเมินที่ดีขึ้น	

แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย			
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๒๓) สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง		<p>ที่ต้องปรับปรุง ได้รับความพัฒนาตรงตามประเด็นที่ควรปรับปรุง</p> <p>(๑) มีคณะทำงานพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง</p> <p>(๒) มีเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง</p> <p>(๓) มีรายงานการเสนอรายชื่อ บุคลากรที่มีความสามารถสูงที่ได้รับความคิดเห็นของแต่ละสำนักฯ</p>	<p>(๔) บุคลากรที่มีผลการประเมินที่ดี ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรของสทศ.</p> <p>(๑) ทบทวนเกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง</p> <p>(๒) มีผลการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงที่ได้รับการพิจารณาจากการทำงาน และได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง</p>	<p>(๔) บุคลากรที่มีผลการประเมินที่ดี ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรของสทศ.</p> <p>(๑) ทบทวนเกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง</p> <p>(๒) มีผลการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงที่ได้รับการพิจารณาจากการทำงาน และได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p> <p>(๓) มีรายงานผลการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
แผนงาน	<p>(๔) มีผลการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงที่ได้รับ การพิจารณาจาก การทำงาน และได้ รับความเห็นชอบจาก เลขาธิการฯ</p> <p>(๕) มีรายงานผล การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสามารถสูง</p> <p>(๖) มีรายงานผล การประเมินและวัดผล การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสามารถสูง</p>	<p>(๔) มีรายงานผล การประเมินและวัด ผลการพัฒนาบุคลากรที่ มีความสามารถสูง</p>	<p>(๔) มีรายงานผล การประเมินและวัดผล การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสามารถสูง</p>	<p>(๔) มีรายงานผล การประเมินและวัดผล การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสามารถสูง</p>	
๒๘) จัดทำระบบ คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร สกศ.	<p>(๑) กำหนดนโยบาย การพัฒนาและส่งเสริม ระบบคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของ สกศ. โดย การมีส่วนร่วมจาก ผู้บริหาร ข้าราชการ ทหารระดับ และลูกจ้าง</p>	<p>(๑) มีหลักการคัดเลือก ผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (role model) เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ บุคลากร ในแต่ละด้าน ที่สะท้อนค่านิยมองค์กร เช่น ด้านสังคม ด้าน</p>	<p>(๑) มีผู้นำต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม (role model) เพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ บุคลากร</p> <p>(๒) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม เชิดชู ยกย่อง ให้รางวัลบุคลากรที่มี</p>	<p>(๑) มีผู้นำต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม (role model) เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีให้บุคลากร</p> <p>(๒) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม เชิดชู ยกย่อง ให้รางวัลบุคลากรที่มี คุณธรรม จริยธรรม</p>	

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน	<p>(๒) มีแผนระยะยาว เพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรของ สกศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔</p> <p>(๓) จัดอบรมให้ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทุกระดับ และลูกจ้าง</p> <p>(๔) มีคู่มือคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของ สกศ. โดยการมีส่วนร่วม จากผู้บริหาร ข้าราชการ ทุกระดับ และลูกจ้าง</p> <p>(๕) มีกิจกรรมณรงค์ ส่งเสริมเชิดชู ยกย่อง ให้รางวัลบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อองค์กรและสังคม</p>	<p>วัฒนธรรม ค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางตัว ด้าน บริการ ด้านภาพลักษณ์ องค์กร ฯลฯ</p> <p>(๒) มีกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม เชิดชู ยกย่อง ให้รางวัลบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อองค์กรและสังคม</p> <p>(๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน (๔) มีแผนระยะยาว เพื่อพัฒนาและส่งเสริม ระบบคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของ สกศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒</p>	<p>คุณธรรม จริยธรรม ต่อองค์กรและสังคม (๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน (๔) มีแผนระยะยาว เพื่อพัฒนาและส่งเสริม ระบบคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของ สกศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗</p>	<p>ต่อองค์กรและสังคม (๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน (๔) มีแผนระยะยาว เพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบ คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของ สกศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘</p>

แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
		<p>(๖) มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านคุณธรรม จริยธรรม บรรลุไว้ในกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควบคู่ไปกับการบันทึกผลในสมุดความดี</p> <p>(๗) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>(๘) มีแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของ สกศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕</p>			
๒๙) สร้างความสัมพันธ์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	-	<p>(๑) มีระบบฐานข้อมูลกลางกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) สำหรับใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับ</p>	<p>(๑) มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) สำหรับใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการครบทุกกลุ่ม และมีสมาชิกแต่ละกลุ่มเข้าร่วมอย่างน้อยร้อยละ ๒๐</p>	<p>(๑) มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) สำหรับใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการครบทุกกลุ่ม และมีส่วนร่วมอย่างน้อยร้อยละ ๔๐</p>	<p>(๑) มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) สำหรับใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการครบทุกกลุ่ม และมีสมาชิกแต่ละกลุ่มเข้าร่วมอย่างน้อยร้อยละ ๗๐</p>

แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย			
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
	<p>ผู้ให้บริการบริการทุกกลุ่มและมีสมาชิกแต่ละกลุ่มเข้าร่วมอย่างน้อยร้อยละ ๕</p> <p>(๓) มีการจัดกิจกรรมตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เช่น การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดนิทรรศการ กิจกรรมเผยแพร่ข่าวสาร วารสารของ สกศ. ฯลฯ</p>	<p>(๒) มีระบบความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relationship Management System :CRMS)</p> <p>(๓) มีการจัดกิจกรรมตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เช่น การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดนิทรรศการ กิจกรรมเผยแพร่ข่าวสาร วารสารของ สกศ. ฯลฯ</p> <p>(๔) มีผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการแสดงความความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ระหว่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียกับ</p>	<p>(๒) มีระบบความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relationship Management System :CRMS)</p> <p>(๓) มีการจัดกิจกรรมตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เช่น การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดนิทรรศการ กิจกรรมเผยแพร่ข่าวสาร วารสารของ สกศ. ฯลฯ</p> <p>(๔) มีผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการแสดงความความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ระหว่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียกับ</p>	<p>(๒) มีการจัดกิจกรรมตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดนิทรรศการ กิจกรรมเผยแพร่ข่าวสาร วารสารของ สกศ. ฯลฯ</p>



แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
		<p>สภค. และปรับปรุงกระบวนการทำงาน บุคลากร และคุณภาพงานวิชาการ การให้บริการแก่ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ของ สภค.</p>	<p>เผยแพร่ข่าวสารวารสารของสภค. "๓๐" มีผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น ข้อเสนอแนะระหว่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียกับสภค. และปรับปรุงกระบวนการรวบรวมการทำงาน บุคลากร คุณภาพงานวิชาการ การให้บริการแก่ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำเป้าหมายไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของ สภค.</p>	<p>(๓) มีผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น ข้อเสนอแนะระหว่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียกับสภค. และปรับปรุงกระบวนการทำงาน บุคลากร คุณภาพงานวิชาการ การให้บริการแก่ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำเป้าหมายไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของ สภค. (๔) มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) สำหรับใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทุกกลุ่ม และมีส่วนร่วมในแต่ละกลุ่ม เข้าร่วมอย่างน้อย ร้อยละ ๒๐</p>	

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน				
๓๐) จัดการข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management) ของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนระบบและกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างทันทั่วและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>(๑) รายงานผลการวิเคราะห์ข้อร้องเรียนแต่ละประเภทของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) รายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียน และมีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>(๑) รายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียน และมีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับแนวโน้ม และเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น</p>	<p>(๑) รายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียน และมีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับแนวโน้ม และเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น</p>
๓๑) วิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของ สกศ. เพื่อประมวลผลและกำหนดตัวชี้วัด	<p>(๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>(๒) จัดทำปฏิทินกิจกรรมการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ</p>	<p>(๑) จัดทำปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>(๒) มีการทบทวนตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๑</p>	<p>(๑) จัดทำปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>(๒) มีการทบทวนตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒</p>	<p>(๑) จัดทำปฏิทินกิจกรรมการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>(๒) มีการทบทวนตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓</p>

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
แผนงาน	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
		(๓) มีตัววัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ (๒๕๕๙-๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๐			
(๓๒) ประเมินการจัดการความรู้ (KM Assessment)	-	(๑) มีผลการประเมินการจัดการความรู้ (KM Assessment) พร้อมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไข	(๑) ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อลดช่องว่างตามผลการประเมินของแต่ละหมวด (๒) มีผลการทบทวนการประเมินการจัดการความรู้ (KM Assessment) พร้อมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไข	(๑) ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อลดช่องว่างของแต่ละหมวด (๒) มีผลการทบทวนการประเมินการจัดการความรู้ (KM Assessment) พร้อมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไข	(๑) ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อลดช่องว่างตามผลการประเมินของแต่ละหมวด (๒) มีผลการทบทวนการประเมินการจัดการความรู้ (KM Assessment) พร้อมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไข

ตัวชี้วัด / เป้าหมาย					
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
แผนงาน ๓๓) ออกแบบ กระบวนการจัดการ ความรู้และจัดทำ แผนการจัดการความรู้	-	(๑) มีรูปแบบ กระบวนการจัดการ ความรู้ ของ สกศ. (OEC Knowledge Management Process Model) (๒) มีแผนการจัดการ ความรู้เชิงยุทธศาสตร์	(๑) มีผลการทบทวน แผน และรูปแบบ การจัดการความรู้ เชิงยุทธศาสตร์ (๒) มีผลการบ่งชี้ องค์ความรู้ (Knowledge Acquisition) ในระดับ สกศ. (๓) มีหมวดหมู่ (Classification Knowledge) องค์ความรู้ที่สำคัญ ของ สกศ. (๔) มีองค์ความรู้ (Knowledge Creation) ระดับ สกศ. (๕) มีความถี่ของการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ระหว่างบุคลากร	(๑) มีผลการทบทวน แผน และรูปแบบ การจัดการความรู้ เชิงยุทธศาสตร์ (๒) มีผลการบ่งชี้ องค์ความรู้ (Knowledge Acquisition) ในระดับสำนักงาน (๓) มีองค์ความรู้ (Knowledge Creation) ระดับสำนักงาน (๔) มีความถี่ของการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ระหว่างบุคลากร ข้ามสายงาน (Cross Functional)	(๑) มีผลการทบทวน แผน และรูปแบบการ จัดการความรู้ เชิงยุทธศาสตร์ (๒) มีผลการบ่งชี้องค์ ความรู้ (Knowledge Acquisition) ในระดับ สำนักงาน (๓) มีองค์ความรู้ (Knowledge Creation) ระดับสำนักงาน (๔) มีความถี่ของการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ระหว่างบุคลากรข้าม สายงาน (Cross Functional)

แผนงาน	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๓๔) ถอดและถ่ายโอนองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	-	<p>(๑) มีรายชื่อบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงพร้อมระบุชื่อองค์กรความรู้ที่สำคัญเป็นรายบุคคล</p> <p>(๒) มีองค์ความรู้รายบุคคลของบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง</p> <p>(๓) มีชื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง</p>	<p>(๑) มีชื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติที่ดี การจัดทำบทเรียนแห่งความสำเร็จ (Lesson Learned) เป็นต้น</p> <p>(๒) ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรสศท. มีการเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้และเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง</p> <p>(๓) การถ่ายโอนองค์ความรู้ที่สำคัญของบุคลากรทุกระดับ</p>	<p>(๑) มีชื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติที่ดี การจัดทำบทเรียนแห่งความสำเร็จ (Lesson Learned) เป็นต้น</p> <p>(๒) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสศท. มีการเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้และเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง</p> <p>(๓) การถ่ายโอนองค์ความรู้ที่สำคัญของบุคลากรทุกระดับ</p>	<p>(๑) มีชื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติที่ดี การจัดทำบทเรียนแห่งความสำเร็จ (Lesson Learned) เป็นต้น</p> <p>(๒) ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรสศท. มีการเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้และเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทุกระดับและผู้เกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง</p> <p>(๓) การถ่ายโอนองค์ความรู้ที่สำคัญของบุคลากรทุกระดับ</p>

๖.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของ สกศ.	<p>(๑) แต่งตั้งคณะทำงานจากผู้แทนทุกสำนัก เพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร</p> <p>(๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความคิด และกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร</p> <p>(๓) นำเสนอ(ร่าง)การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม เสนอต่อเลขาธิการฯ เพื่อขอความเห็นชอบ</p> <p>(๔) นำเสนอ (ร่าง) ที่ผ่านการเห็นชอบ เสนอต่อที่ประชุมสำนักงานฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อลงประชามติ และนำเสนอต่อเลขาธิการฯ ให้ความเห็นชอบ</p> <p>(๕) สื่อสารวิสัยทัศน์ และค่านิยม ผ่านช่องทางต่างๆ ของสำนักงานฯ</p> <p>(๖) มีการทบทวน วิสัยทัศน์และค่านิยมตาม internal and external environment ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทุก ๓ ปี</p>	<p>(๑) สกศ. มีวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ค่านิยมที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) มีการถ่ายทอดและสื่อสาร วิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านช่องทางต่างๆ ของ สกศ.</p>	<p>สกศ. มีวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารข้าราชการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการรับรู้ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร</p>	<p>ผู้บริหาร/ผอ.สำนัก / กพร.</p>
๒) จัดทำแผนและ กำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี	<p>(๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผน กำหนดหลักเกณฑ์ และกฎบัตรการกำกับดูแลกิจการที่ดี</p>	<p>(๑) มีแผนหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และกฎบัตร การกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้แก่ บทบาท</p>	<p>(๑) มีแผน หลักเกณฑ์ มาตรฐาน และกฎบัตร การกำกับดูแลกิจการที่ดีครบทุก ด้าน และนำสู่การปฏิบัติ</p>	<p>ผู้บริหาร/ผอ.สำนัก / กพร.</p>

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	<p>(๒) รวบรวมระเบียบ คำสั่ง ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการจัดทำแผนและกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี</p> <p>(๓) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนระยะยาวด้านกรกำกับดูแลกิจการที่ดี กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ และกฎบัตร (๔) นำเสนอแผน หลักเกณฑ์ มาตรการ และกฎบัตรด้านกรกำกับดูแลกิจการที่ดี เสนอต่อเลขาธิการฯ เพื่อขอความเห็นชอบ</p> <p>(๕) ประกาศ หลักเกณฑ์ มาตรการ และกฎบัตรด้านกรกำกับดูแลกิจการที่ดี</p> <p>(๖) ทุกสำนัก/กลุ่ม รายงานผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อ เลขาธิการฯ</p>	<p>คณะกรรมการ การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลบริหารกิจการที่ดี การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศและความโปร่งใส จัดทำมาตรฐานจริยธรรม สำหรับบอร์ดผู้บริหารและข้าราชการ และความซื่อสัตย์ในผลประโยชน์</p> <p>(๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีแก่ผู้บริหาร ข้าราชการทุกระดับ และลูกจ้าง ร้อยละ ๓๐</p>	<p>(๒) มีการสอบทาน และการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการที่สำคัญให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p>	
<p>๓) กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เตรียมเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>(๑) จัดตั้งคณะทำงานกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความไม่เตรียมเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>มีการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความไม่เตรียมเชิงยุทธศาสตร์</p>	<p>มีการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความไม่เตรียมเชิงยุทธศาสตร์สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์</p>	<p>ผอ.สำนัก / สำนักนโยบายและแผนการศึกษา/กพร.</p>

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	(๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น ออกแบบกระบวนการ และวิธีการวางแผน กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความสามารถได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์			
๔) วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	(๑) การรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กร (๒) การนำเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ (๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) (๔) การรายงานผลการวิเคราะห์ (๕) การนำข้อมูลและสารสนเทศไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์	มีการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์	มีข้อมูล สารสนเทศและเครื่องมือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอกและภายในสมัยใหม่ สำหรับเป็นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์	ผอ.สำนัก / สำนัก นโยบายและแผน การศึกษา/กพร.
๕) กำหนดยุทธศาสตร์ของ สกศ.	(๑) จัดตั้งคณะทำงานออกแบบกระบวนการ (๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น ออกแบบกระบวนการ และวิธีการวางแผน ยุทธศาสตร์แต่ละขั้นตอน ของผู้บริหาร ทุกสำนัก วางแผนยุทธศาสตร์ (๓) จัดทำคู่มือขั้นตอนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (๔) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติตามขั้นตอน การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	(๑) มีการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่ออกแบบ กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (๒) มีกระบวนการวางแผน ยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก เลขานุการฯ	ยุทธศาสตร์ของ สกศ.	ผอ.สำนัก / สำนัก นโยบายและแผน การศึกษา/กพร.



แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๖ กำหนดตัววัดผล การดำเนินงานของ ยุทธศาสตร์และแผน ปฏิบัติการ	<p>(๕) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว</p> <p>(๑) จัดตั้งคณะทำงานโดยเชิญผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป เพื่อกำหนดตัววัดผล การดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ ราชการ</p> <p>(๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการ “การกำหนดตัว วัดผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์และแผน ปฏิบัติการ”</p> <p>(๓) ทุกสำนักร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ ตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้เชื่อมโยง สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (มีผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นและคำแนะนำและนำเสนอต่อ คณะกรรมการการคลังกรอง)</p> <p>(๔) นำเป้าหมายและตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี</p>	<p>(๓) มีการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ ปี๒๕๕๔- ๒๕๕๘ และจัดทำ ยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๕๙- ๒๕๖๓</p> <p>๑) มีสถิติข้อมูลการจัดการ ศึกษาภาพรวมของประเทศ ได้แก่ จำนวนผู้เรียน ทุกระดับ จำนวนครู จำนวน งบประมาณในการจัดการ ศึกษา จำนวนสถานศึกษา ทุกระดับ ฯลฯ</p> <p>๒) มีสถิติข้อมูลบุคลากร ภายในสนง.เลขาธิการสภา การศึกษา</p>	<p>(๑) ปฏิทินกิจกรรมการกำหนด ตัววัดผลการดำเนินงานของ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี</p> <p>(๒) ตัววัดผลการดำเนินงาน ของยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี (Performance Measures) ที่ได้รับความเห็น ชอบจากคณะกรรมการ คลังกรองและเลขาธิการฯ</p>	<p>ผอ.สำนัก / สำนักนโยบายและ แผนการศึกษา/ กพร.</p>

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
<p>๗) นำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>๑) การวิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และยุทธศาสตร์ของสทศ.ทุกสำนักดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงเป็นทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของสทศ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- แผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ สทศ.</li> </ul> <p>รองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนตรวจสอบภายใน</li> <li>- แผนควบคุมภายใน</li> <li>- แผนบริหารความเสี่ยง</li> <li>- แผนบริหารจัดการองค์ความรู้</li> <li>- แผนบริหารงบประมาณ การคลังและพัสดุ</li> <li>- แผนการสื่อสารองค์กร</li> <li>- แผนบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติของ สทศ.</li> <li>- แผนการกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>- แผนความรับผิดชอบต่อสังคม</li> </ul> <p>๒) การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าคาดการณ์ของแต่ละแผน</p>	<p>ทุกสำนักฯ มีแผนปฏิบัติการ ราชการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าคาดการณ์ ที่สอดคล้อง เชื่อมโยงเป็นทิศทางเดียวกัน ยุทธศาสตร์ สทศ.</p>	<p>ทุกสำนักฯ มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าคาดการณ์ของแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งส่งผลต่อยุทธศาสตร์ สทศ.</p>	<p>ผอ.สำนัก / กพร.</p>

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๘) จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์	<p>๑) จัดตั้งคณะทำงานที่เคยเชิญผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป เพื่อจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ ของสทศ. (Strategic Map)</p> <p>๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ ของสทศ. (Strategic Map)</p> <p>๓) ทุกส่วนร่วมกันจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ ของสทศ. (Strategic Map) ให้เชื่อมโยงสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการประจำปี (มีผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นและคำแนะนำ)</p> <p>๔) นำเสนอแผนที่ยุทธศาสตร์ ของสทศ. (Strategic Map) ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองและเลขานุการสภาการศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบสื่อสารและถ่ายทอดแผนที่ยุทธศาสตร์ ไปยังผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทุกระดับ</p>	มีแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ที่ได้รวบรวมเห็นชอบจากเลขานุการฯ	มีแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี	ผอ.สำนัก / กพร.
๙) จัดทำแผนการถ่ายทอดนโยบายและการสื่อสาร	(๑) สทศ.มีแผนการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย หรือทิศทางขององค์กรในประเด็นที่สำคัญ ที่สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของ สทศ.	(๑) สทศ. มีทบทวนแผนการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย หรือทิศทางขององค์กรในประเด็นที่สำคัญ ที่สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของ สทศ.	(๑) สทศ. มีทบทวนแผนการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย หรือทิศทางขององค์กรในประเด็นที่สำคัญ ที่สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของ สทศ.	ผอ.สำนัก / กพร.

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑๐) จัดทำคำรับรองผลการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement)	<p>(๒) มีการพัฒนาช่องทางสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว เช่น การสื่อสารผ่าน การประชุม/สัมมนา ฝึกอบรม ผ่าน อินทราเน็ต และ Social Media (๓) มีกิจกรรมรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิดจากกระบวนการสื่อสาร</p> <p>(๔) มีผลการประเมินการรับรู้ที่เกิดจากกระบวนการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ในระดับที่ตั้งดีมาก</p>	<p>(๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์และให้ข้อมูลข่าวสารของ สกศ. ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ภายนอก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่าน Social Media ที่เป็นทางการของ สกศ. และ สื่อสารผ่าน การประชุม/สัมมนา ผ่านอินทราเน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น (๓) มีกิจกรรมรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิดจากกระบวนการสื่อสาร</p> <p>(๔) มีผลการประเมินการรับรู้ที่เกิดจากกระบวนการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ในระดับและแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>(๒) มีการพัฒนาช่องทาง การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์และให้ข้อมูลข่าวสารของ สกศ. ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ภายนอก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่าน Social Media ที่เป็นทางการของ สกศ. และ สื่อสารผ่าน การประชุม/สัมมนา ผ่านอินทราเน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น (๓) มีกิจกรรมรงค์ ส่งเสริม และกระตุ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เกิดจากกระบวนการสื่อสาร</p> <p>(๔) มีผลการประเมินการรับรู้ที่เกิดจากกระบวนการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ในระดับและแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>	กพร. /ผอ.สำนัก
	(๑) กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Leading and Lagging Indicators) ที่เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์องค์กร	(๑) มีคำรับรองการปฏิบัติราชการ	สกศ.มีคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่มีการกำหนด	กพร. /ผอ.สำนัก

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	<p>(๒) จัดทำคำร้องขอการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) ลงนามในบันทึกข้อตกลงตามคำร้องขอ การปฏิบัติราชการ เช่น เลขธิการฯ ลงนามร่วมกับรองเลขาธิการฯ รองเลขาธิการฯ ลงนามร่วมกับผอ.สำนักฯ เป็นต้น</p> <p>(๔) ถ่ายทอด นโยบาย เป้าหมายและตัวชี้วัด ไปยังบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(๕) กำกับติดตามการดำเนินงานให้ปฏิบัติตาม เป้าหมายและตัวชี้วัด</p> <p>(๖) รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด</p>	<p>(๒) มีผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามแผน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ตามคำร้อง ของ ผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ</p> <p>(๓) มีผลการประเมิน ตัวชี้วัดตามคำร้องเสนอ ต่อ สทศ.กพร.</p>	<p>เป้าหมายและตัวชี้วัด (Leading and Lagging Indicators) ที่สะท้อนเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของ สทศ.</p>	
๑๑) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสภาการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ สทศ.	<p>แต่งตั้งกรรมการสภาการศึกษาเป็นประธาน คณะอนุกรรมการสภาการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ สทศ.ในต้นที่สำคัญ ได้แก่</p> <p>-ประธานคณะอนุกรรมการด้าน ควบคุม ภายใน ตรวจสอบภายใน และบริหาร ความเสี่ยง</p> <p>- ประธานคณะอนุกรรมการด้าน การกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม</p>	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งประธาน คณะอนุกรรมการและ กำหนดอำนาจหน้าที่ ในการบริหารนโยบาย ทิศทาง กิลยุทธ์ และ แผนงานที่สำคัญ ในแต่ละด้าน</p>	<p>มีประธานคณะอนุกรรมการ ในด้านต่างๆ ที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของ สทศ. ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ</p>	<p>สำนักกิจการ คณะกรรมการ สภาการศึกษา</p>

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑๒) ค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประธานคณะกรรมการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- ประธานคณะกรรมการด้านโครงสร้างและการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	<p>(๒) มีรายงานการประชุมที่สะท้อนบทบาทของประธานคณะกรรมการในแต่ละด้าน ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะและมอบหมายแนวทางการบริหารจัดการในแต่ละด้านรวมถึงกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน</p>	มีสมรรถนะหลักที่ชัดเจนเพื่อเป็นฐาน (Base on) ของการวางยุทธศาสตร์ของ สกศ.	ผอ.สำนัก / กพร. / สำนักผู้อำนวยการ
๑๓) จัดทำระบบฐานสมรรถนะการบริหารและพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) จัดตั้งคณะทำงานค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ.</li> <li>(๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ. (โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร)</li> </ul>	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานค้นหาสมรรถนะหลักของ สกศ.</p> <p>(๒) มีสมรรถนะหลักขององค์กรที่ผ่านการพิจารณา ก็นับรองจากทุกภาคส่วนของหน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p>	มีระบบการบริหารสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนารายบุคคล	สำนักผู้อำนวยการ

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๒.๑ การกำหนด Core Competency : CC (หลักการสร้างพฤติกรรมบ่งชี้ ของ สกศ.) ดย.การเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ /การมีจิตใจบริการ เป็นต้น</p> <p>๒.๒ การกำหนด Managrial Competency : MC (หลักการสร้างพฤติกรรมบ่งชี้ ระดับผู้บริหาร) ดย.การเป็นต้นแบบด้านผู้นำ</p> <p>๒.๓ การกำหนด Functional Competency : FC (หลักการสร้างพฤติกรรมบ่งชี้ ตามหน้าที่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>(๓) จัดทำคู่มือและพจนานุกรมการบริหาร</p> <p>ฐานสมรรถนะ : การอธิบายคุณลักษณะของพฤติกรรมบ่งชี้ แบ่งตามระดับตำแหน่ง</p> <p>(๔) การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๕) สื่อสารคู่มือและเครื่องมือการพัฒนาแก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(๖) การกำหนดกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการในการประเมินสมรรถนะ เช่น การจัดทำประกาศ</p>	<p>(๒) มีรายงานและคู่มือและพจนานุกรมการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะทางการบริหารจัดการ (MC) และได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ สกศ.</p> <p>(๓) มีการสื่อสารคู่มือสมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะทางการบริหารจัดการ (MC) แก่บุคลากรทุกระดับ</p> <p>(๔) มีรายงานผลการประเมินการรับรู้ สมรรถนะหลัก (CC) และสมรรถนะทางการบริหารจัดการ (MC) และนำเสนอเลขาธิการเพื่อทราบ</p>		

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑๔) จัดทำแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล สกศ.	<p>(๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของ สกศ.</p> <p>(๒) ดำเนินการตามแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของ สกศ.</p> <p>(๓) ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของ สกศ.</p>	<p>มีผลการศึกษารายงานผลการทำงานที่ครอบคลุมภายนอกและภายในที่สำคัญรวมถึงผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลของ สกศ. สำหรับใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์</p>	<p>มีแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สกศ. ให้บรรลุเป้าประสงค์</p>	สำนักอำนวยการ
๑๕) จัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	<p>(๑) วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>(๒) ออกแบบและจัดทำโปรแกรมหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p>(๓) ดำเนินการพัฒนาฝึกอบรม</p> <p>(๔) ประเมินการพัฒนาฝึกอบรม โดยการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร</p>	<p>(๑) มีการรายงานผลการประเมิน ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ที่ได้รับการเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p> <p>(๒) มีหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) โดยการพัฒนาฝึกอบรมภายใน และอบรม ณ สถานที่ฝึกอบรมภายนอก</p>	<p>(๑) มีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร สกศ.</p> <p>(๒) บุคลากรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมตามแผน</p>	สำนักอำนวยการ



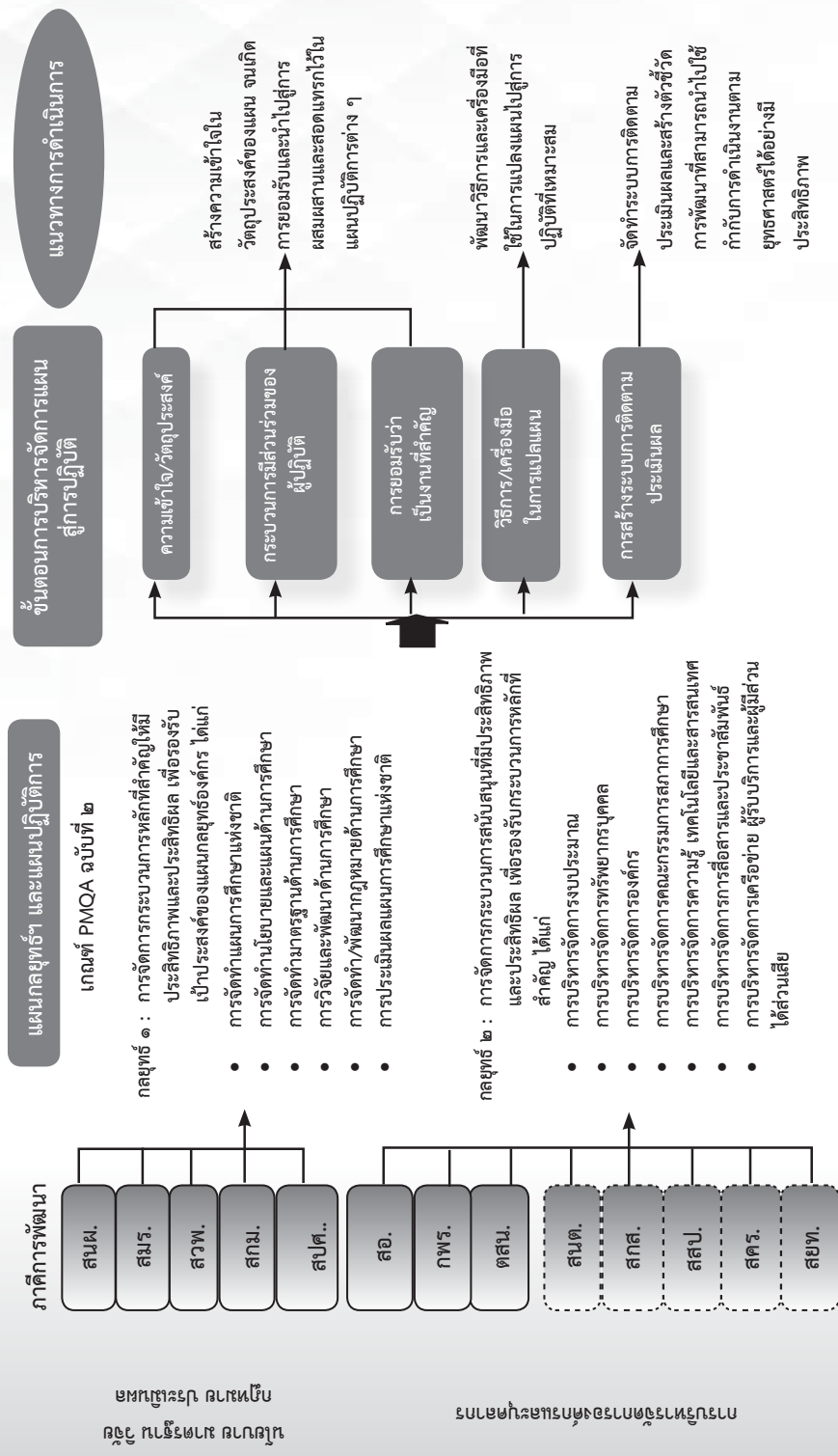
แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑๖) จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>(๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) การรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งระบบ</p> <p>(๓) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์จำแนก และจัดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสนง.สศศ.</p> <p>(๔) นำผลการทบทวนในการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสนอต่อเลขาธิการฯ</p>	<p>(๑) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p> <p>(๓) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๔) มีผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p>	<p>(๑) ผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน</p> <p>(๒) ผลการทบทวนการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน</p>	ผอ.สำนัก / สำนักส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและสัมชชาทางการศึกษา / กพร.
๑๗) รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>(๑) ทบทวนอำนาจหน้าที่ของคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนส่วนกลางและผู้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนประจำสำนักฯ/ศูนย์/กอง ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา</p>	<p>(๑) มีคำสั่งแก้ไขปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียนส่วนกลางและผู้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนประจำ</p>	<p>รายงานผลการวิเคราะห์ และการแก้ไขร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยอ้างอิงตามหลักวิชาการ</p>	สำนักส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและสัมชชาทางการศึกษา / กพร.

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑๘) สํารวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>(๒) กำหนดช่องทางทางการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๓) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ</p> <p>(๔) กำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกับหน่วยงานเจ้าของเรื่องที่ได้รับบริการร้องเรียน</p> <p>(๕) นำเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขต่อเลขาธิการฯ</p>	<p>สำนักฯ/ศูนย์/กอง ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา</p> <p>(๒) มีช่องทางทางการรับฟังเสียงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น Focus Group, CS Interview, Survey, เวทีเสวนาแลกเปลี่ยน ฯลฯ ที่ได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการฯ</p> <p>(๓) มีผลการวิเคราะห์การรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยอ้างอิงตามหลักวิชาการ เช่น Priority Matrix, KANO Model ฯลฯ</p>	<p>(๑) รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>สำนักส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและสมาชิกทางการศึกษา</p>
	<p>(๑) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเป้าหมายของผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>(๒) กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและออกแบบเครื่องมือในการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>มีกรอบแนวคิดการวิจัยและเครื่องมือในการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>		

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
๑๙) วางแผนการสื่อสาร ไปสู่ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๓) รวบรวม จัดเก็บ และวิเคราะห์ผลการศึกษา สำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ของผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (๔) นำผลการวิจัยมากำหนดเป็นกลยุทธ์ แผนงานและกิจกรรมเพื่อยกระดับ ความพึงพอใจและแก้ไขความไม่พึงพอใจ (๕) สื่อสารและนำกลยุทธ์ แผนงาน และ กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ (๖) รายงานผลการดำเนินงานฯ ต่อ เลขาธิการฯ	มีผลการศึกษาคือความเป็นไป ได้โครงการส่งเสริม ภาพลักษณ์ของ สกศ. เช่น การจัดทำ Line official ของ สกศ.	(๒) รายงานผลการยกระดับ ความพึงพอใจและการแก้ไข ความไม่พึงพอใจของผู้รับ บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สำนักสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ / กพร.
๒๐) จัดทำแผนแม่บท เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสารของ สกศ.	(๑) วิเคราะห์กลุ่มผู้บริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดเนื้อหาสาระ และช่องทางการสื่อสาร (๒) จัดทำ Line official ของ สกศ. (๓) จัดทำสื่อส่งเสริม เพื่อการสื่อสารภาพ ลักษณ์และกิจกรรมต่างๆของสกศ.ไปยัง ผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (๔) ประเมินผลการรับรู้ของผู้บริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑) มีแผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศของ สกศ. ปี๒๕๕๙-๒๕๖๑		

แผนงาน	กิจกรรม	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๑.๑ ระบุฐานข้อมูลที่สนับสนุนการจัดการภายใน</p> <p>๑.๒ ระบุฐานข้อมูลที่สนับสนุนการจัดทำนโยบายและแผนการศึกษา</p> <p>๑.๓ แผนการจัดการบริหารตัวชี้วัดและซอฟต์แวร์ของสทศ.</p> <p>๑.๔ การออกแบบระบบสารสนเทศ ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ในการจัดเก็บข้อมูล (IT System)</p> <p>(๒) จัดทำนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>(๒) มีผลการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓) มีรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สทศ. ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>(๔) มีฐานข้อมูลร้อยละ ๑๐๐ ที่สนับสนุน การจัดการภายในของ สทศ.</p> <p>(๕) มีผลการสำรวจ และออกแบบระบบ (Executive Information System : EIS)</p> <p>(๖) มีการทบทวนความเป็นปัจจุบันของข้อมูล</p> <p>(๗) มีระบบ ( OEC Knowledge and Data Center) และมีจำนวนบุคลากรภายในเข้าเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร้อยละ ๗๐ และมีผู้รับบริการภายนอกอย่างน้อย ๑,๐๐๐ ราย</p>	<p>(๑) สทศ.มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ สทศ.</p> <p>(๒) สทศ.มีนโยบายความมั่นคงปลอดภัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ไวรัล การใช้ซอฟต์แวร์ที่ไม่มีลิขสิทธิ์ เป็นต้น</p> <p>(๓) มีระบบ (Executive Information System : EIS)สำหรับใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และมีระบบ ( OEC Knowledge and Data Center) สำหรับบริการด้านองค์ความรู้แก่นักวิชาการและบุคลากรภายนอก</p>	<p>สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีฯ)</p>

๗. แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓  
และแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



ภาพที่ ๑๐ แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์

แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายการพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานระดับสำนักที่ปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักหรืออำนาจหน้าที่หลักขององค์กร ได้แก่ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (สนพ.) สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สนม.) สำนักวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษาระดับประถมศึกษา (สนพ.) สำนักพัฒนาคุณภาพและการศึกษาระดับประถมศึกษา (สนก.) และสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา (สพค.) โดยหน่วยงานเหล่านี้มีหน้าที่หลักที่สำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบาย มาตรฐาน งานวิจัย งานประเมินผล และงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยที่หน่วยงานเหล่านี้จะขับเคลื่อนแผนโดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการหลักที่สำคัญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อรองรับเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์องค์กร ได้แก่ การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดทำนโยบายและแผนด้านการศึกษา การจัดทำมาตรฐานด้านการศึกษา การวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษาระดับประถมศึกษา การจัดทำ/พัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา และการประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ

๒. หน่วยงานระดับสำนักที่ปฏิบัติงานสนับสนุนพันธกิจหลัก ได้แก่ สำนักอำนวยการ (สอ.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ (สนต.) สำนักกิจการคณะกรรมการสภาการศึกษา (สกส.) สำนักสื่อสารและประชาสัมพันธ์ (สสป.) สำนักส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและสมัชชาทางการศึกษา (สคร.) และสำนักยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สยท.) โดยหน่วยงานเหล่านี้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือบริหารจัดการในเรื่องขององค์กรและบุคลากร เพื่อรองรับพันธกิจหลักอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยที่หน่วยงานเหล่านี้จะขับเคลื่อนแผนโดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อรองรับพันธกิจหลักที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการคณะกรรมการสภาการศึกษา การบริหารจัดการความรู้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบริหารจัดการการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการเครือข่าย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### ขั้นตอนการบริหารจัดการแผนสู่การปฏิบัติและการดำเนินงาน

๑. สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของแผน จนเกิดการยอมรับว่าเป็นงานที่สำคัญและเกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ นำไปสู่การผสมผสานและสอดแทรกไว้ในแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ในระดับสำนัก

๒. ฝึกอบรม / พัฒนาวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม
๓. จัดทำระบบการติดตาม ประเมินผลและสร้างตัวชี้วัดการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้กับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการขององค์กรไว้แล้ว

ดังนั้น ในการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สามารถดำเนินการโดยใช้มิติที่ประชุมของคณะกรรมการดังกล่าว มาใช้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลแผน โดยแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จะดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานในช่วงไตรมาสที่ ๔ สำหรับแผนกลยุทธ์ : ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ จะดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนในระหว่างไตรมาสที่ ๓ – ไตรมาสที่ ๔ ของแต่ละปี เพื่อนำผลการติดตามและประเมินผลแผนมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแผนในปีต่อไป

## บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๕๘). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒. กรุงเทพมหานคร. วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๕๖). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย  
(พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ.๒๕๖๑). กรุงเทพมหานคร. วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (๒๕๕๘). รายงานประจำปี. กรุงเทพมหานคร. ๒๑ เซ็นจูรี่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สืบค้นเมื่อ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๘, ยุทธศาสตร์. เว็บไซต์. สืบค้นจาก :  
<http://www.onec.go.th/index.php/page/category/CAT0001078>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สืบค้นเมื่อ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๘, รายงานผลการดำเนินงาน. เว็บไซต์.  
สืบค้นจาก : <http://www.onec.go.th/index.php/page/category/CAT0000274>.





Relocation

EFFECTIVENESS - EFFICIENCY - RESOURCES

# **חכטשארט**

## ๑. ชื่อโครงการ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาการศึกษา

## ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

## ๓. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มพัฒนาองค์กร และคณะทำงานฯ PMQA

## ๔. หลักการเหตุผล

ในหลายประเทศได้มีการนำระบบคุณภาพการบริหารจัดการมาใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำหรับประเทศไทยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับสากล (High Performance) และมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนา ระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยได้ดำเนินการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและส่งเสริม ให้ส่วนราชการนำเกณฑ์ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากกำหนด เป็นตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ต่อมา ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ปรับปรุง เกณฑ์ไปสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) และกำหนด ให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปีละ ๒ หมวด ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๔ และ เมื่อส่วนราชการดำเนินการครบทั้ง ๒ หมวดแล้ว ได้จัดให้มีการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level) เพื่อให้มั่นใจว่าส่วนราชการมีการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มี การตรวจประเมินทุก ๓ ปี ซึ่งการตรวจประเมินรอบที่ ๑ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ได้เสร็จสิ้นแล้ว และจะเริ่มตรวจประเมิน รอบ ที่ ๒ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และส่งเสริมให้ส่วน ราชการนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง และในปี ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับปรุงเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้อง

กับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาองค์การและตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รอบที่ ๒ โดยจะเริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ถึงปี ๒๕๖๑ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานฯ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเป็นการสนับสนุนงานด้านวิชาการในการพัฒนาองค์การให้กับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะเป็นองค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการศึกษาของชาติ พัฒนานโยบาย และประสานการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยใช้องค์ความรู้ด้านการวิจัยและประเมินผลเป็นฐาน ซึ่งในขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวนบทบาทหน้าที่ตามพันธกิจและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ที่จะเปลี่ยนหน่วยงานด้านนโยบายการศึกษาและพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้านตลอดชีวิต กำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และกลั่นกรองการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาและพัฒนามนุษย์ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินงานปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อรองรับและสนับสนุนการดำเนินงานในภารกิจการปฏิรูปการศึกษา และเตรียมความพร้อมของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อก้าวสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากลต่อไป

## ๕. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

### ๕.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหาร คณะทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (Process Owner) มีความเข้าใจและสามารถ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒. เพื่อให้คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแต่ละคณะ และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบบริหารสกศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ

### ๕.๒ เป้าหมายโครงการ

(๑) ผลผลิต : แผนพัฒนาระบบบริหารสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) ผลลัพธ์ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาดำเนินงานสอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และเพื่อก้าวสู่รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

: การเตรียมและพัฒนาสมรรถนะในด้านการทำงานของบุคลากรที่จะนำไปสู่หน่วยงานภาครัฐ  
ที่มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

#### ๖. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

เดือนตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙

#### ๗. วิธีดำเนินการ

##### ๗.๑ การเตรียมงาน

- (๑) ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการฯ PMQA สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- (๒) จัดประชุมคณะกรรมการฯ PMQA สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- (๓) ศึกษา รวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และแนวทางการสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ เครื่องมือในการจัดการองค์การ ตลอดจนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
- (๔) การเตรียมบุคลากรและพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และเรื่องที่เกี่ยวข้อง

(๕) ประสานงานคณะทำงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบูรณาการการมีส่วนร่วม

##### ๗.๒ การเริ่มดำเนินงาน

- (๑) ปรับปรุงข้อมูลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหาร สกศ. และที่เกี่ยวข้องให้เป็นข้อมูลปัจจุบัน
- (๒) เตรียมแผนงาน และกิจกรรมต่างๆ สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหาร สกศ.
- (๓) ติดต่อประสานงานวิทยากร บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสถานที่ในการจัดประชุม
- (๔) การบันทึกข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ
- (๕) สรุปผลการประชุมฯ

##### ๗.๓ การจัดการประชุม

- (๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เทคนิคและเครื่องมือการจัดการสมัยใหม่” เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้กับข้าราชการ สกศ. ทุกคน
- (๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “สภาการศึกษายุคใหม่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ทันสมัยและบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ” เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- (๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙”



(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาระบบบริหารจัดการของ สกศ.” เพื่อวางระบบบริหารจัดการในเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การบริหารการสร้างเครือข่ายและผู้รับบริการและมีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรในแต่ละระดับ การบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะองค์การ และการบริหารกระบวนการทำงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(๕) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหารของ สกศ.

(๖) การประชุมเตรียมความพร้อมเข้าสู่รางวัล PMQA รายหมวด

#### **๗.๔ ประเมินผลและจัดทำรายงาน**

(๑) ประเมินผลโครงการฯ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหาร

(๒) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ

(๓) นำเสนอผลการดำเนินงานและผลผลิตที่ได้เสนอผู้บริหาร และเผยแพร่เมื่อได้รับความเห็นชอบ

๔. แผนการดำเนินงาน

ที่	กิจกรรม	PERIOD												สถานที่	คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง	
		กค	กค	กค	กค	กค	กค	กค	กค	กค	กค	กค	กค			
๑	วิสัยทัศน์ของกรม ส.ส.ส. และสำนักงาน ส.ส.ส. ผู้เกี่ยวข้องและศึกษาผลการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของหน่วยงาน ส.ส.ส. กรม ส.ส.ส.														กรม / มหาวิทยาลัย	กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
๒	โครงการที่ ๑ ประชุมปฏิบัติการเรื่อง "ขับเคลื่อนพร้อมจัดการเรียนการสอน" จำนวน ๑ รุ่น															ข้าราชการ ส.ส. จำนวน ๕๐ คน
	รุ่นที่ ๑ (จำนวน ๕๐ คน.)															
	รุ่นที่ ๒ (จำนวน ๕๐ คน.)															
๓	โครงการที่ ๒ ประชุมปฏิบัติการ เรื่อง "สถานการณ์ศึกษาจุดจบของบุคลากรประจำกรม สหราชอาณาจักรที่สนับสนุนและดูแลการศึกษาเป็นอาชีพ"															กลุ่มผู้เกี่ยวข้องและผู้ เกี่ยวข้องภายนอก และสมาชิกสภา ส.ส. จำนวน ๗๐ คน
	รุ่นที่ ๑ (จำนวน ๓๐ คน.)															
	รุ่นที่ ๒ (จำนวน ๓๐ คน.)															
๔	โครงการที่ ๓ ประชุมปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาระบบบริหารจัดการของ ส.ส." จำนวน ๒ รุ่น															
	รุ่นที่ ๑ - ประชุมปฏิบัติการที่บ้านเมือง ส.ส.															
๕	รุ่นที่ ๒ - ประชุมปฏิบัติการที่คณะกรรมาธิการ ส.ส.															
	โครงการที่ ๔ ประชุมปฏิบัติการเรื่อง "การพัฒนาระบบบริหารจัดการของ ส.ส." จำนวน ๒ รุ่น															
๖	รุ่นที่ ๑ - ประชุมปฏิบัติการที่คณะกรรมาธิการ ส.ส.															
	รุ่นที่ ๒ - ประชุมปฏิบัติการที่คณะกรรมาธิการ ส.ส.															
๗	รุ่นที่ ๑ - ประชุมปฏิบัติการที่คณะกรรมาธิการ ส.ส.															
	รุ่นที่ ๒ - ประชุมปฏิบัติการที่คณะกรรมาธิการ ส.ส.															

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา												สถานที่	กลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้อง	
		ธ.ค.	พ.ย.	พ.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ค.	ก.ค.	ก.ค.	ก.ค.	ก.ค.			
๕	ครั้งที่ ๔. เสนอข้อมติและแผนงานเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สห. โข่งสระบัว				๒๖										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA ที่ เขื่อนศรีนครินทร์ จำนวน ๓๐ คน
	ครั้งที่ ๕. ราชบัณฑิตยสถานพิจารณาร่างแผนงานและโครงการ				๓๐										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA ที่ เขื่อนศรีนครินทร์ จำนวน ๓๐ คน
	ครั้งที่ ๖. รมว.ศึกษาธิการประชุมหารือกับ สกศ.				๓๑										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA ที่ เขื่อนศรีนครินทร์ จำนวน ๓๐ คน
๕	กิจกรรมที่ ๕. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาและแผนวิชาการ สห. โข่งบัว				๓๑										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA ที่ เขื่อนศรีนครินทร์ จำนวน ๓๐ คน
๖	กิจกรรมที่ ๕. การประชุมคณะกรรมการ PMCA ราชภัฏวชิร															
	ครั้งที่ ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการสู่ร่างข้อ PMDA ราชภัฏวชิร				๓๑										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน
๖	ครั้งที่ ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สห. โข่งสระบัว				๓๑										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน
	ครั้งที่ ๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สห. โข่งสระบัว				๓๑										โรงแรมศรีวิชัย น่ายงใหญ่	คณะกรรมการ PMCA และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน



## ๙. การติดตามและประเมินผลโครงการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐระดับ  
พื้นฐาน ฉบับที่ ๒ และเกณฑ์รางวัล PMQA รายหมวด

### ๑๐. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(๑) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสามารถนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์  
คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒

(๒) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสามารถรับรางวัล PMQA รายหมวด (ในปี ๒๕๖๐ หมวด ๔/๕/๖)























คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
ที่ ๒๓๗ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการ (Steering Committee)  
และคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team)  
ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ธนูสนธิคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ ๔๘ / ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการ (Steering Committee) และคณะทำงาน  
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team) ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงาน นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา  
และเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรองรับการตรวจประเมินการพัฒนากฎหมาย  
การบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certify FL) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘  
จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานที่ผสมผสานการทำงานระหว่างบุคลากรในทุกประเภท  
สายงาน ระดับตำแหน่ง และช่วงอายุ เพื่อให้เกิดการระดมความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้  
การทำงานซึ่งกันและกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรจำนวนมากมีส่วนร่วมเพื่อผลักดัน  
กระบวนการทำงานดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการ (Steering Committee) ประกอบด้วย

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| ๑. เลขาธิการสภาการศึกษา                               | ประธาน                     |
| ๒. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิชฌู คุตสุข)          | รองประธาน                  |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ                           | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา               | กรรมการ                    |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ | กรรมการ                    |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา            | กรรมการ                    |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา              | กรรมการ                    |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา                | กรรมการ                    |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ     | กรรมการ                    |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารสาธารณะ                    | กรรมการ                    |
| ๑๑. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน                          | กรรมการ                    |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                   | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๓. นางพิจารณา ศิริชานนท์                             | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นายกวีญ เสิอสกุล                                  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นางสุจิตา สุพรศรีวัฒน์                            | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/๑๖. นางพรสุลี...

๑๖. นางพรศุณี ทับทิมอ่อน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวณัฐาสีธัญญ์ จึงสีตวาท	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางกนิษฐา แสงวงษ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นายบรรศักดิ์ ชูตินพราศรี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย สรรบแนวทางและทิศทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาคีรัฐ รวมถึงทิศทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
๒. ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ แก่คณะทำงาน โดยเฉพาะประเด็นลักษณะสำคัญขององค์กร เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบทิศทางและแนวทางที่กำหนด
๓. ติดตามและเร่งรัดให้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาคีรัฐรวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นไปตามแผนงานดำเนินการอย่างไม่ประนีประนอม
๔. วางแผนการปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการภาคีรัฐของสำนักงานฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาคีรัฐ (Working Team) แบ่งเป็นคณะทำงานตามหมวดต่างๆ ดังนี้

คณะทำงานหมวดที่ ๑ การนำองค์กร ประกอบด้วย

๑. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิษณุ หุตสุภา)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	ประธาน
๓. นายสวัสดิ์ กุ่ยทอง	รองประธาน
๔. นางกมลทิพย์ เมฆทุก	คณะทำงาน
๕. นางสาวกิงกาญจน์ เมฆา	คณะทำงาน
๖. นางอำไพ ธนากรกิตติโยธิน	คณะทำงาน
๗. นายจิรวีทย์ ไชยวาทิบุญลย์	คณะทำงาน
๘. นายเนติ วีลนาก	คณะทำงาน
๙. นางสาวชลาณี พิพิธสัมพันธ์	คณะทำงาน
๑๐. นายสิงหชาติ ไตรจิตต์	คณะทำงาน
๑๑. นายอรรถพล ไชยบุญรักษ์	คณะทำงาน
๑๒. นางวีตนา เหมะพานิช	คณะทำงาน
๑๓. นางกัญญา นิลกำแพง	คณะทำงาน
๑๔. นางสาววรัญญา พวงแก้ว	คณะทำงาน
๑๕. นายสุตดิษฐ์ ภูวกักดิ์	คณะทำงาน
๑๖. นางพิจารณา ศิริชานนท์	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๗. นางวีชนี พึ่งพาณิชย์กุล	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางสาวจริณรัตน์ ทุมเกษม	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

/๑๙. นายบรรศักดิ์...

๑๙. นายบรรศักดิ์ ชูตินทราศวี	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นายอิทธิกร เถลิงเทพาโชค	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นางสาววราวรรณ สิงห์ทอง	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการหมวดที่ ๒** การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิษณุ สุลสุข)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา	ประธาน
๓. นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี	รองประธาน
๔. นางสาวทัศนีย์ ชุ่มชื่นดี	คณะกรรมการ
๕. นางสาวนุศตรา แทนขำ	คณะกรรมการ
๖. นางสาวสายรุ้ง แสงแจ้ง	คณะกรรมการ
๗. นางสมพร อิ่มอ่อน	คณะกรรมการ
๘. นางสร้อยระย้า เรือนนาค	คณะกรรมการ
๙. นางสาวช่อบุญ จิราบุลาภ	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวศัทธวิยา แจ่มเสนา	คณะกรรมการ
๑๑. นายจักรวาล อ้าณากุล	คณะกรรมการ
๑๒. นางสาวศลิษา โฉมบุตร	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวมาลีวรรณ ปูนขุนทด	คณะกรรมการ
๑๔. นายวิทย์ศาสตร์ คอประสิทธิ์	คณะกรรมการ
๑๕. นายภวิน เลือสกุล	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๖. นายสำเนา เมืงทอง	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวทัศนีย์ น้อย น้อยบุญลา	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายบรรศักดิ์ ชูตินทราศวี	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวพศยา รัชดาอิวัฒน์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นายธีรพงศ์ วงศ์จอม	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการหมวดที่ ๓** การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย

๑. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิษณุ สุลสุข)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา	ประธาน
๓. ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารสาธารณะ	รองประธาน
๔. นางสาวประภา พันธุสุภารักษ์	คณะกรรมการ
๕. นางสาวสุนันท์ เลือเชิดกุล	คณะกรรมการ
๖. นายสมพงษ์ มุอศารรวม	คณะกรรมการ
๗. นางสาวบรรณาภรณ์ อมรพรสิน	คณะกรรมการ
๘. นางพัชราภรณ์ กฤษฎาจินดารุ่ง	คณะกรรมการ
๙. นางสาวดวงจิต จงวนิช	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวรวิภา ป่านเทพ	คณะกรรมการ

/๑๑. นางสาวราตรี...

๑๑. นางสาวราตรี อินทิมพ์	คณะทำงาน
๑๒. นายชยุต แดงจั่น	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวจรรยาภรณ์ ไชยชัยฐานันท์	คณะทำงาน
๑๔. นางพรสุดี หันหิมอ่อน	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๕. นางสาวกาญจนา หงษ์วีรัตน์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวไฉไลดา สดสมศรี	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นายบวรศักดิ์ ชูดีนทราศรี	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายปวิศพงษ์ คำแก้ว	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวอัสติดา อินทร์พิมพ์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

## คณะทำงานหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

๑. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิษณุ สุธสุธา)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา	ประธาน
๓. นางสาวสมรฉัตร น้อยเอิบ	รองประธาน
๔. นางสาวอัญจวรรณ วุฒิพัฒนานนท์	คณะทำงาน
๕. นายวิฑูรย์ ตาแก้ว	คณะทำงาน
๖. นางสาววิษุลาวันชัย พิทักษ์ผล	คณะทำงาน
๗. นางสาวอุไรวรรณ พันธุ์สุจริต	คณะทำงาน
๘. นายสมยศ พันธุ์โสภากุล	คณะทำงาน
๙. นายอุกฤษฏ์ ตั้งชะทรัพย์	คณะทำงาน
๑๐. นางกนกพรพรรณ ไบรลตั้ง	คณะทำงาน
๑๑. นางสาวสมพร ฝั่งไชย	คณะทำงาน
๑๒. นางมาลี รุจิระปริญญา	คณะทำงาน
๑๓. นายศิริวัฒน์ จำปาอุยกิจ	คณะทำงาน
๑๔. นางสาววันวิสา อิงทพ	คณะทำงาน
๑๕. นางรุจิรา สุเทพวีรัตน์	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๖. นางสาวศวีพร บุญวนิช	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวณัฐวิมลบุญมี วีระจิตราพร	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายธนพงศ์ กักดีเจริญ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวสุนิศา ปุณณะประวีติ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางสาวศุภดา แสนลี	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

## คณะทำงานหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิษณุ สุธสุธา)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา	ประธาน
๓. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ	รองประธาน
๔. นางสาววิไลภา เล็กวิมลนานนท์	คณะทำงาน

/ศ. นายปานเทพ..

๕. นายปานเทพ ลาภเกษร	คณะกรรมการ
๖. นางสาวณัฐิกา นิตยาพร	คณะกรรมการ
๗. นายเอกวุฒิ บุตรประเสริฐ	คณะกรรมการ
๘. นางนิชกมล ดวงภรณ์	คณะกรรมการ
๙. นางสุวรรณา สุวรรณประภากร	คณะกรรมการ
๑๐. นางวรสนา วงศ์กิจ	คณะกรรมการ
๑๑. นางสาวจิตชล คังสุขชัยศิริ	คณะกรรมการ
๑๒. นายสุภสิทธิ์ ภูวกัถิ	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวอุธิตา ผาหม	คณะกรรมการ
๑๔. นางสาวจวีพร เพ็ญมณฑา	คณะกรรมการ
๑๕. นางจิรณา ศิริชานนท์	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๖. นางประวีณา อัสโอ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางกัญญา แสงนางษ์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายศรวิธ บุญคล่อง	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นายภูริศร สีผาง	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางสาวจิรวรรณ ศรีสุชา	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการหมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ ประกอบด้วย**

๑. รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายพิษณุ ดุลสุข)	ที่ปรึกษา
๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ประธาน
๓. นางสาวประภาพรพวง วงศ์โรจน์	รองประธาน
๔. นางศิริพร ศรีพันธุ์	คณะกรรมการ
๕. นายณภมณฑล อิบหมื่นเป็ย	คณะกรรมการ
๖. นางทรงทิมล เฉธิวานันท์	คณะกรรมการ
๗. นางสาวสมปอง สมญาติ	คณะกรรมการ
๘. นางโชติกา วรรณบุจี	คณะกรรมการ
๘. นางสาวจันทิมา สุภหงส์	คณะกรรมการ
๑๐. นายชาญชัย มาณจักร์	คณะกรรมการ
๑๑. นางเข็มทอง โหมงบุณฑ	คณะกรรมการ
๑๒. นางสาวธัญลักษณ์ ภูกัน	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวศลิษา ใจสมุทร	คณะกรรมการ
๑๔. นางกมลกนก แก้วนพรัตน์	คณะกรรมการ
๑๕. นางสาวนิภาพร นนท์คำวงศ์	คณะกรรมการ
๑๖. นางสาวชिरานภรณ์ ยอดดี	คณะกรรมการ
๑๗. นางจิรณา ศิริชานนท์	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๘. นางสาวณัฐวดีดูชนม์ จังสิทธิ์สาร	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางรุ่งตะวัน จงเจ็ดอนันต์	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/๒๐. นายภาณุพงศ์...

๒๐. นายภาณุพงศ์ พนมวัน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นายวรพจน์ หาญใจ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางสาวสุกัญญา นามแก้ว	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ PMQA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ครอบคลุม (หมวด ๑ - หมวด ๖)
- ๒) ศึกษา รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายหมวด
- ๓) ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ PMQA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานสามารถรองรับการตรวจประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certify FL) ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยจัดทำรายงานประเมินตนเองนำเสนอต่อคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการ (Steering Committee) เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องทุกเดือน และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้ความเห็นชอบ

คำสั่งใดขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

(รองศาสตราจารย์กนิษฐ์ รัตนานุกูล)  
เลขาธิการสภาการศึกษา

## คณะผู้ดำเนินการ

### ที่ปรึกษาองค์กร

ดร.กมล รอดคล้าย	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นายชาญ ตันติธรรมถาวร	ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สุภาพร โกเฮงกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

### ที่ปรึกษาภายนอก

ดร.นนทวัฒน์ สุขผล	รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสิน
ดร.ศุภชัย เหมือนโพธิ์	ผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA Assessor) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์องค์กร หัวหน้าภาควิชาการตลาดและโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ดร.โสภาค เจริญสุข	วิทยากรและที่ปรึกษาด้านบริหารจัดการ ความรู้ ธนาคารออมสิน

### คณะผู้ดำเนินการ

นางพิจารณา ศิริชานนท์	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นางพรศุณี ทับทิมอ่อน	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นายบวรศักดิ์ ชูตินทราศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

### บรรณาธิการและจัดทำเล่มเอกสาร

นางพิจารณา ศิริชานนท์	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นายบวรศักดิ์ ชูตินทราศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ





สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๙๙/๒๐ ถนนสุขุมวิท เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๘ ๗๑๒๓ โทรสาร ๐ ๒๒๔๓ ๐๐๘๕

Website : <http://www.onec.go.th>๑๐๓๐๐

