



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนสรรหาบุคลากร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ น.ศ. 2567



สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



แผนสรรหาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่าง ๆ โดยยึดกรอบแนวทางการจัดทำแผนภายใต้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และยกระดับสู่การเป็นหน่วยงานระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

สิ่งสำคัญของการนำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติ คือ การสื่อสารโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการดำเนินการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและจังหวัด ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันในการนำเสนอรูปแบบและวิธีการสรรหาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับเพื่อกำหนดเป้าหมาย คือ การมีแผนสรรหาบุคลากรที่ชัดเจน ครอบคลุมในทุกมิติ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตลอดจนการพัฒนากระบวนการสรรหาที่เหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ กรอบแนวทางการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔
บทที่ ๓ บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๕
บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัญหา	๓๐
บทที่ ๕ การดำเนินงานตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐสมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ทำให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ หรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ช่วยให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ บริบทยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และเป้าหมายการพัฒนาาระบบราชการ ๔.๐ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและพัฒนากิจการงานภาครัฐ โดยมีเป้าหมายให้ภาครัฐมีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีขีดสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการตอบสนองและสร้างความพึงพอใจ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐาน เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และยกระดับสู่การเป็นหน่วยงานระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ด้วยการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ทุกปี ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด จึงได้มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ โดยการนำกระบวนการด้วยระบบคุณธรรมมาปรับใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและวัฒนธรรมการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การรักษาคนดี คนเก่ง และการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง สามารถผลักดันและขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดย สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงในการทำงานระหว่างภารกิจการบริหารขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ และระบบงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในการนี้ เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อีกทั้ง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการสรรหาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อกำหนดแนวทางการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้มีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณต่อไป

๓. เป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแผนสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของส่วนราชการ

๔. ขอบเขตและวิธีดำเนินการ

๔.๑ ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒ วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๒.๑ การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒.๒ การประชุมคณะทำงานในการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔.๒.๓ การจัดทำ (ร่าง) แผนการสรรหาของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

๔.๒.๔ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒.๕ ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒.๖ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อเสนอผู้บริหารทราบ

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ ส่วนราชการสามารถใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๕.๒ สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ตรงตามความต้องการของส่วนราชการ

บทที่ ๒

กรอบแนวทางการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๗๖ วรรคสอง รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการ โดยมีขอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๗๖ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับการกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการ คัดกรองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา

(๓) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและประสิทธิภาพการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) กำหนดให้ ก.พ. ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงส่งผลให้ ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

๒. การศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) แผน ๓ ระดับ ตามที่กำหนดไว้โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑.๑) แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การเปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

๒) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๓) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒) แผนระดับ ๒ ประกอบด้วย

๑.๒.๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐)

ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

- เปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่

ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ปรับปรุงขนาดกำลังคนให้เหมาะสมและพัฒนารูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย

๒) จูงใจ รักษาคนดี คนเก่ง ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและระดับตามผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม

๓) ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีมาตรฐาน บุคลากรสามารถหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว

๔) พัฒนาบุคลากรให้ทันสถานการณ์ มีทักษะ ภาษา และดิจิทัล คำนึงถึงประโยชน์ของชาติ

๕) สร้างและเตรียมผู้นำทุกระดับให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง

๖) จัดทำมาตรฐาน จริยธรรมและใช้พฤติกรรมจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑) การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒) การปราบปรามการทุจริต

๑.๒.๒) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

ขั้นตอนและวิธีการปฏิรูป (เฉพาะบทบาทตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ)

๑) เปลี่ยนระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ

๒) ดำเนินการจัดทำเอกสารอธิบายบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งระดับสูงที่สำคัญ (Role Clarification) ทั้งตำแหน่งทางการเมืองและฝ่ายประจำ

๓) จัดทำโครงสร้างเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้มาตรฐานและเกิดความเป็นธรรมระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในระบบ และ เทียบเคียงได้ในตลาดแรงงานของประเทศ

๔) ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๕) ปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ได้คล่องตัวมากขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนการบรรจุ บุคคลที่มีความชำนาญสูงจากนอกระบบราชการเข้าสู่ระบบราชการ (Lateral Entry) รวมทั้งสร้างระบบและกลไกสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียน และผ่องถ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานในภาคส่วนอื่น ให้มีความคล่องตัว

๖) พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ

๗) พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

แผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์

ขั้นตอนและวิธีการปฏิรูป (เฉพาะบทบาทตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ)

- ทุกหน่วยงานได้มีการประกาศต่อสาธารณะว่าเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

ขั้นตอนและวิธีการปฏิรูป (เฉพาะบทบาทตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ)

๑) ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนด้วย Active Learning

๒) พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนและวิธีการปฏิรูป (เฉพาะบทบาทตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ)

๑) การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะและการพัฒนา มาตรฐานและตัวชี้วัด สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการจำเป็น

๒) การศึกษาและพัฒนาระบบ/รูปแบบการนิเทศ การติดตาม ช่วยเหลือครู และการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ตามความต้องการจำเป็น

๓) การส่งเสริม สนับสนุนระบบกลไกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการติดตามช่วยเหลือครูใหม่ ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ครูที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูและสถานศึกษาในท้องถิ่น ยากจน ห่างไกลและทุรกันดาร อาทิ การร่วมมือกับชุมชน การศึกษาอบรม และแพลตฟอร์มกระบวนการจัดการเรียนรู้ การบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษา

๔) การปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ วิชาชีพครู

๕) การพัฒนาระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะที่ได้รับการปรับปรุงใหม่และการคงวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินวิทยฐานะไปเป็นส่วนสำคัญในการประเมินและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่น ๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

ระดับต้นน้ำ

- เพิ่มขีดความสามารถครูหรืออาจารย์ให้มีวิธีคิดที่ถูกต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึกและรอบด้าน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในแต่ละสาขาอาชีพ

๑.๒.๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาทุกมิติ

- การพัฒนาครูและผู้ดูแลปฐมวัยให้มีความรู้และทักษะการดูแลที่เพียงพอ มีจิตวิทยาการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย สามารถทำงานร่วมกับพ่อแม่ผู้ปกครองในการส่งเสริมการพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการสมวัยตามหลักการพัฒนาสมองและกระบวนการเรียนรู้แก่เด็ก ควบคู่กับการพัฒนาการด้านร่างกาย สาธารณสุข และโภชนาการเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีอย่างรอบด้านก่อนเข้าสู่วัยเรียน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยการศึกษาระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

๑) การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวน

ความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูผู้สอนจาก "ครูผู้สอน" เป็น "โค้ช" ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง

๒) การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา ถึงแนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บนหลักของการเคารพความหลากหลายทั้งทางความคิด มุมมองของคนระหว่างรุ่น และอัตลักษณ์ส่วนบุคคล เพื่อการวางอนาคตในการพัฒนาประเทศร่วมกัน การส่งเสริมการเรียนรู้วิถีชีวิตในโรงเรียน ให้หลีกเลี่ยงยาเสพติด การพนัน และมีแนวปฏิบัติในการคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะจากการถูกรังแกโดยวิธีรุนแรง ทั้งทางกาย ทางวาจา และการกลั่นแกล้งในรูปแบบต่าง ๆ

๓) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทยให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นพื้นฐานของสังคมไทยและเป็น "ซอฟต์แวร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๓) แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๒.๓.๑ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์

(๓.๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและทันสมัย

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของ สป. ศธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ ๓.๔ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ ๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน

กลยุทธ์ ๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย ยึดหยุ่นเชื่อมโยงและเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต

กลยุทธ์ ๖.๗ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่นเพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

๒) นโยบายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๒) นโยบายการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พล.ต.อ. เพิ่มพูน ชิดชอบ)

นโยบายที่เน้นหนักในการทำงาน : ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔ ด้าน

๑. ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยการปรับระบบการประเมินวิทยฐานะที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร-ขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคืน สามารถโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง พร้อมสำรวจครูขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ตามภูมิลำเนาเดิม

๓. แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการวางแผนการใช้เงินและการเก็บออมเงิน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีพ รวมทั้งเร่งช่วยเหลือกลุ่มลูกหนี้ NPL โดยเร่งด่วน

๔. จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ ๑ ครู ๑ Tablet ด้วยการสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน

๒.๓) หลักเกณฑ์ของ PMQA และ ITA

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้ให้ความสำคัญกับ เรื่องกำลังคน โดยในหมวด ๕ "บุคลากร" ซึ่งจะมีการตรวจประเมินเรื่องขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้าน บุคลากร และการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดังนั้น เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและกำลังคนจึงเป็น เรื่องที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญ นอกจากนั้น การประเมินคุณคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมียุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีการใช้บังคับในหน่วยงาน

๒.๔) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนดตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๑. กรณีการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

- ปรับแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

(๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ให้ตรึงอัตรากำลัง ไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่

ในภาพรวมโดยชะลอการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงาน ราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้มีระยะเวลาในการทบทวนบทบาทภารกิจ และจัดอัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสม กับภารกิจและลักษณะงาน

(๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามขนาดของส่วนราชการซึ่งเป็นไปตามมาตรการฉบับเดิม

- เพิ่มเงื่อนไขการบริหารอัตรากำลังข้างต้น โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรข้าราชการทั้งหมดและไม่ควรมีตำแหน่งว่างติดต่อกันเกิน ๑ ปี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายการ คปร. จะติดตามและรายงานต่อ คปร. พิจารณานำตำแหน่งว่างมาจัดสรรให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็น

๒. กรณีการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ขยายเงื่อนไขเฉพาะกรณีให้ครอบคลุมตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาที่มีการ จัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา โดยปรับเป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวม สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติและไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่ อบต.

- เพิ่มมาตรการในการจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี โดยให้ ก.ค.ศ. พิจารณานำตำแหน่งที่มี อัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของของ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียน ที่มีนักเรียน ๖๑-๑๑๙ คน ที่จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างดำเนินการตามแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

- ปรับวิธีการจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณีสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป โดยกำหนด แนวทางการจัดสรรเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. กรณีการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

- ให้ยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปี เว้นแต่ มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

- ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบุคคลากร ยกเว้นการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภท เช่น (๑) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง และ (๒) ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ กรณีที่จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว ให้จัดทำคำขออนุมัติเสนอสำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

- ทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวข้างต้น ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เคยได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูลการจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ ๑ ครั้ง (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

๔. กรณีการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ

- ปรับแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ดังนี้

(๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ให้ชะลอการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

(๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยนำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในรอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗) มาคำนวณอยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่จะให้ คปร. พิจารณาจัดสรรให้กับส่วนราชการในรอบถัดไป คือ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)

๕. กรณีการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่

- ปรับแนวทางการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่กรณีรองรับภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดยกำหนดรายละเอียดของแนวทางการจัดสรรให้ชัดเจนว่าจะให้ส่วนราชการพิจารณาจากแหล่งใดอย่างไร ดังนี้

(๑) หากเป็นการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการที่มีอยู่เดิมมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาตัดโอนหรือเกลี่ยอัตรากำลังในภารกิจที่เกี่ยวข้อง หรืออัตราว่างที่มีอยู่ของส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจและอัตราว่างของส่วนราชการที่มีอยู่ในกระทรวงให้กับส่วนราชการตั้งใหม่ในระยะแรกก่อน

(๒) หากส่วนราชการตั้งใหม่ยังจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่อาจเสนอ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติการกิจไประยะหนึ่งก่อน (๑-๒ ปี) จากนั้นให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินความคุ้มค่าของการใช้อัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน

(๓) เพิ่มกลไกการพิจารณาการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ โดยเพิ่มคณะอนุกรรมการกลั่นกรองประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ สตช. กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองให้ความเห็นต่อข้อเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

๓. การศึกษาแนวทางการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑) มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของส่วนราชการ ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทาง และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้อง กับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และ ชีตความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. ส่วนราชการมีการวางแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ (Succession Plan) รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง และทันเวลา

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. ส่วนราชการมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับ ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลัก สิทธิมนุษยชน

๒. ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบ การใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. ส่วนราชการมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. ส่วนราชการมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคน มีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒) การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบ จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการอื่น การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การศึกษา เปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจจะนำข้อมูล ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เคยดำเนินการอยู่แล้ว มาประกอบการวิเคราะห์การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ส่วนราชการยังสามารถนำแนวคิดกรอบการประเมินองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (๑) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปีที่ผ่านมา (๒) ผลการประเมินตนเองของส่วนราชการในมิติต่างๆ (๓) รายงานผลสำรวจ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อส่วนราชการ ของข้าราชการ และ (๔) แนวคิดกรอบการกำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อเสนอเกี่ยวกับดัชนี และตัวชี้วัดมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการร่วมด้วยก็ได้

๓) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งต้องใช้ ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถผลักดัน สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๔) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือการสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

บทที่ ๓

บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๑ ได้ระบุว่า กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับ การศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

๒. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒ ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำ บประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ กระทรวง

๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

๔) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน

๗) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษา เอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา

๘) ส่งเสริม ประสานงานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

๙) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงาน ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัด กระทรวง

๑๐) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง

๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

๑๒) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงาน ปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๓. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๑ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๓ ระบุว่า ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักอำนวยการ
- (๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๓) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- (๔) สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- (๕) สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
- (๖) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๗) สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล
- (๘) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- (๙) สำนักนิติการ
- (๑๐) สำนักบริหารงานการศึกษาเอกชน
- (๑๑) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๓.๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓/๑ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

ข้อ ๓/๒ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

๓.๓ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓/๓ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

๓.๔ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๕๖ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๕ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น

ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด

๓.๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๕

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ณ กรุงปารีส เป็นหน่วยงานในต่างประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๕/๑๑๘๖๕ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๕

๓.๖ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๘ หน่วยงาน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานและให้บริการด้านการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งสำนักงานเลขานุการกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ (กลุ่ม ป.ย.ป. ศธ.) ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการศึกษาในภูมิภาค ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

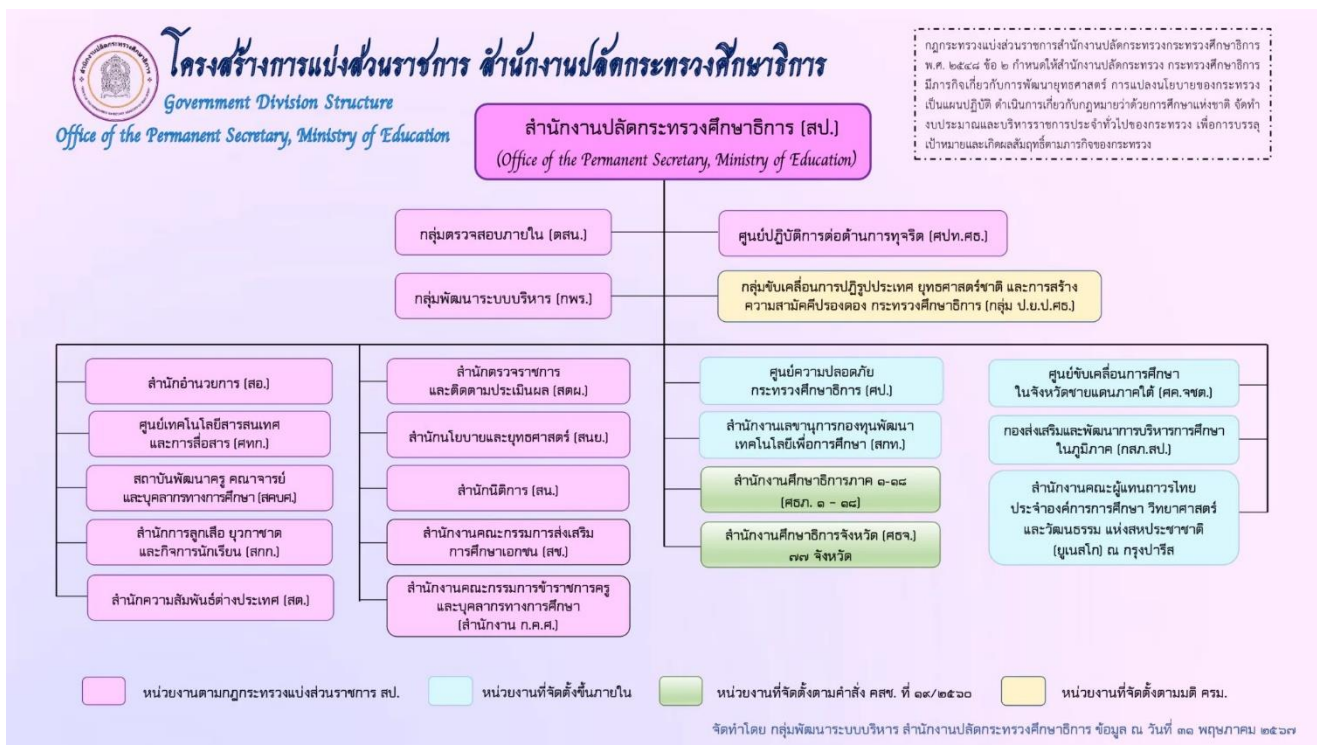
๖. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ ๑๘๔๕/๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕๖๖๖

๗. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ ๑๘๔๖/๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๘. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ ๑๘๔๗/๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

รายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนภาพที่ ๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภาพที่ ๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



๓. กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ขรก. - 1,616
	พรก. - 849
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ลจป. - 85

กลุ่มตรวจสอบภายใน - (ขรก. - 13 , พรก. - 2)	- รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร สูง)	- 3
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - (ขรก. - 15 , พรก. - 1)	- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (นักบริหาร สูง)	- 12
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต - (ขรก. - 6 , พรก. - 3)	- ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทว)	- 1
ส่วนกลางของ สป.เดิม (ที่ยังไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้กับหน่วยงานใด	- ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ (นักวิชาการศึกษา ทว)	- 1
เนื่องจากยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณ)	- ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารจัดการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ทว)	- 1
- (พรก. - 29)	- ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ต้น)	- 1
	- รองผู้แทนถาวรไทยฯ (นักวิชาการศึกษา) (ผู้อำนวยการ สูง)	- 1
	- ศึกษาธิการภาค (นักบริหาร สูง)	- 12
	- รองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ต้น)	- 12

สำนักอำนวยการ*		ขรก. - 144	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*		ขรก. - 45	สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*		ขรก. - 51	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน*		ขรก. - 52
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 23	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 2	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 3	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 5
		ลจป. - 20			ลจป. - 0			ลจป. - 4			ลจป. - 21

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ*		ขรก. - 41	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล*		ขรก. - 32	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์*		ขรก. - 90	สำนักนิติการ*		ขรก. - 44
ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 5	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 1	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 8	ผู้อำนวยการ สูง		พรก. - 4
		ลจป. - 0			ลจป. - 0			ลจป. - 0			ลจป. - 0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		ขรก. - 278	สำนักงานศึกษาธิการภาค* ภาค 1 - 18		ขรก. - 522	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน		ขรก. - 238
นักบริหาร สูง		พรก. - 18			พรก. - 17	การศึกษาดูงาน		พรก. - 716
		ลจป. - 15			ลจป. - 20	นักบริหาร สูง		ลจป. - 5

หมายเหตุ : อัตรากำลัง ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษา สป.		สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 77 แห่ง*		พรก. - 12	ลูกจ้างชั่วคราว	
รวมอัตราว่าง 300 อัตรา						
รวมอัตราว่าง 33 อัตรา						

หมายเหตุ : อัตรากำลัง ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษา สป.

ขรก.ครูฯ ของ สถาบันพัฒนาครูฯ - 33

ขรก.ครูฯ ของ สำนักการลูกเสือฯ - 1

ขรก.ครูฯ ของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน - 202

ขรก.ครูฯ ของ สำนักงาน ศอช. (ครูฯ 5,007 + ศึกษาธิการจังหวัด 77 + รองศึกษาธิการจังหวัด 105) - 5,189

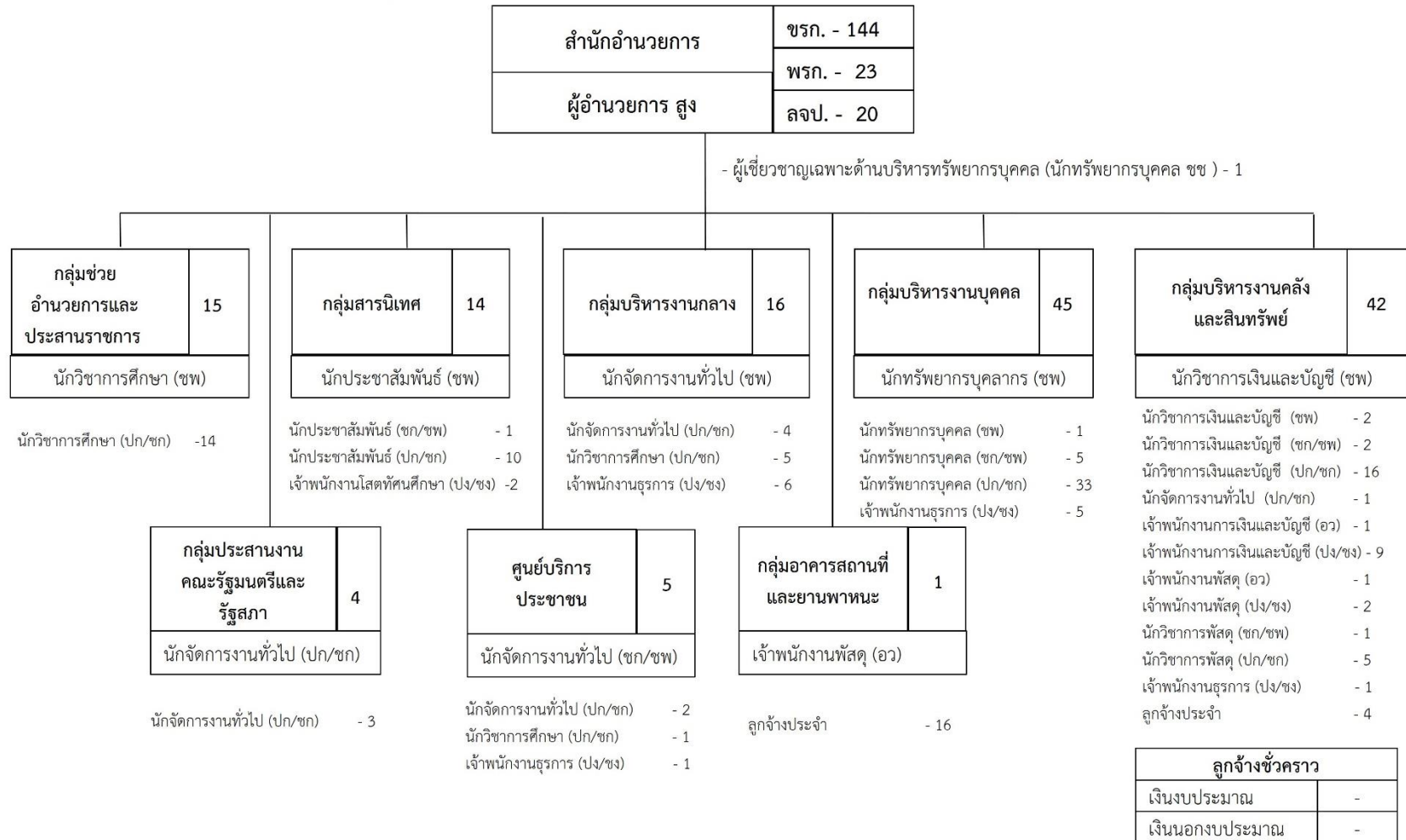
(กรอบอัตรากำลังไม่มีเงินที่ไม่สามารถบรรจุได้ จำนวน 2,015 อัตรา)

ขรก.ครูฯ ของ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ - 94 รวมจำนวน ขรก.ครูฯ 5,519 ราย

*สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) อยู่ระหว่างการจัดบุคลากรและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2566

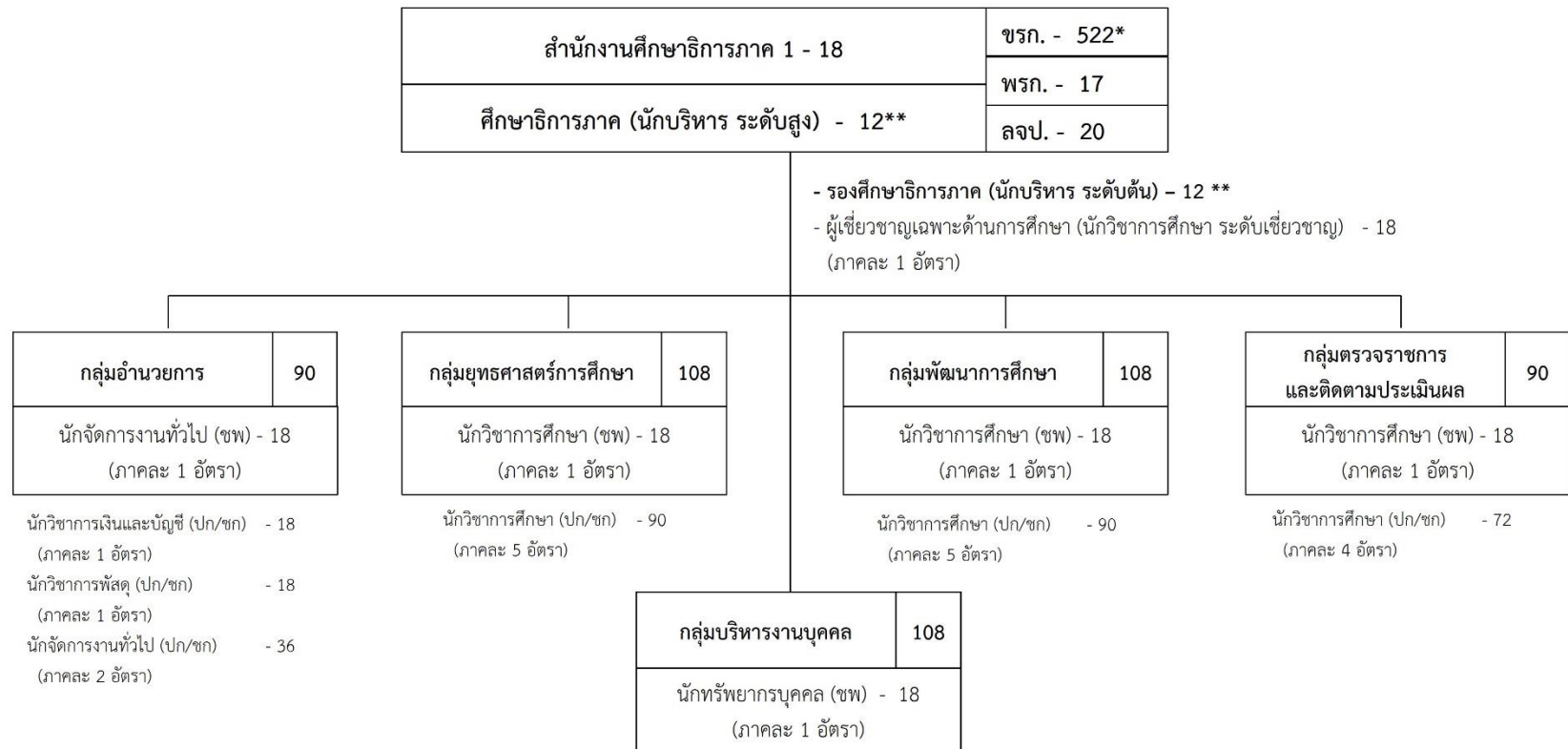
ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ



ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ



หมายเหตุ :

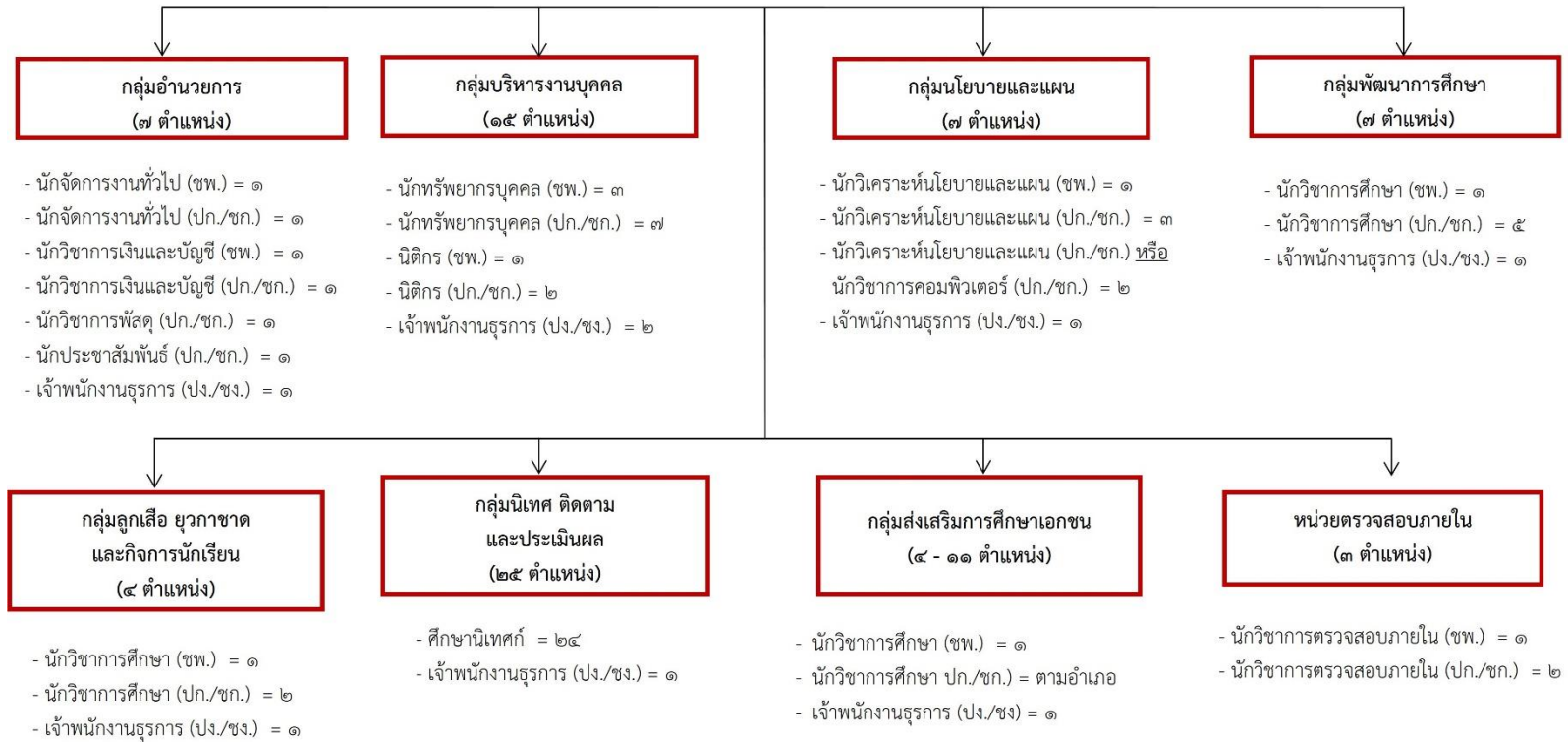
- * ขรก. จำนวน 522 อัตรา ไม่รวมศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับสูง) จำนวน 12 อัตรา และรองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับต้น) จำนวน 12 อัตรา เนื่องจากกำหนดให้สังกัดส่วนกลาง
- * ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการภาคมีกรอบอัตรากำลังไม่มีเงิน ซึ่งไม่สามารถบรรจุได้จำนวน 86 อัตรา

นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) - 36
(ภาคละ 2 อัตรา)
นิติกร (ขพ) - 18
(ภาคละ 1 อัตรา)
นิติกร (ปก/ชก) - 36
(ภาคละ 2 อัตรา)

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	-
เงินนอกงบประมาณ	-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*
ขนาดใหญ่พิเศษ ๖๘ ตำแหน่ง**



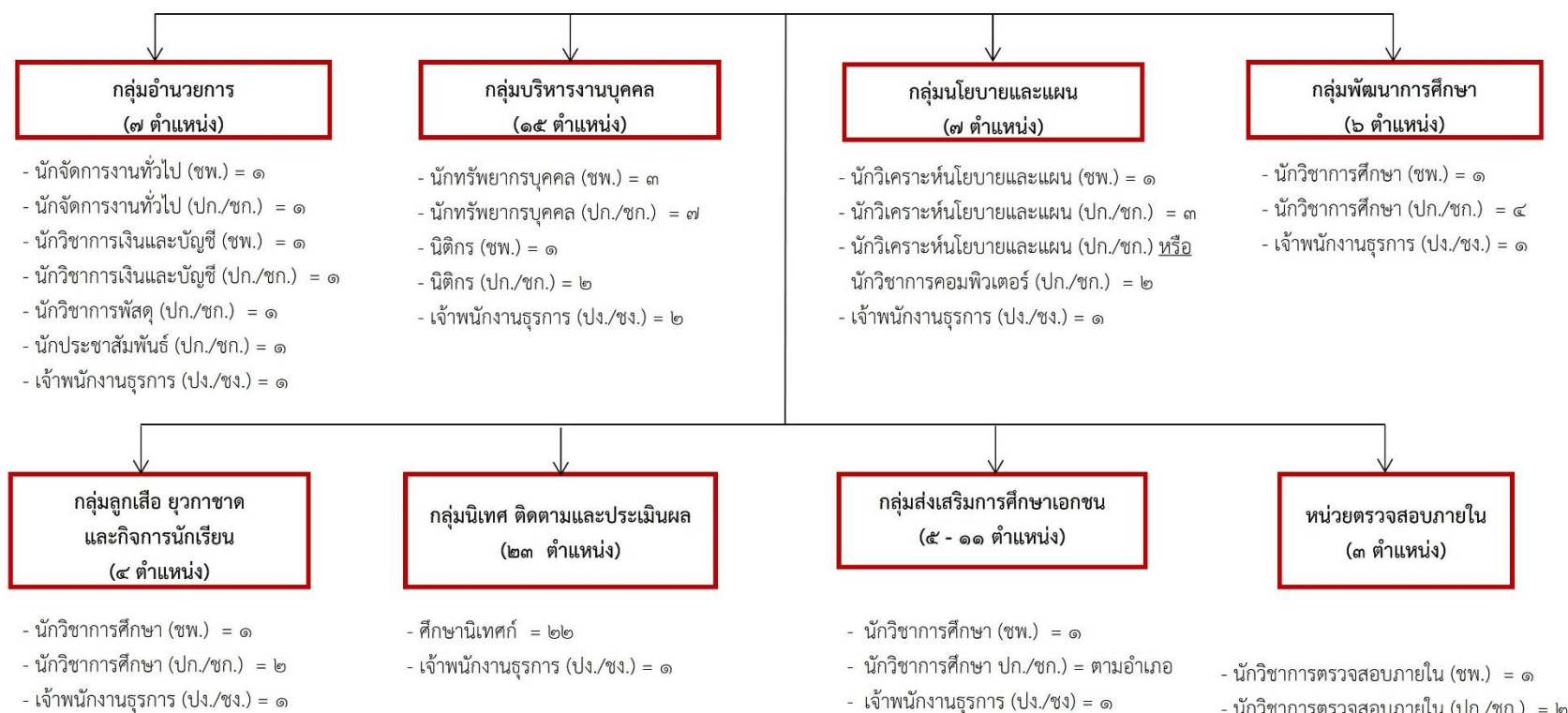
* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตรากำลังกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ขนาดใหญ่ 65 ตำแหน่ง**



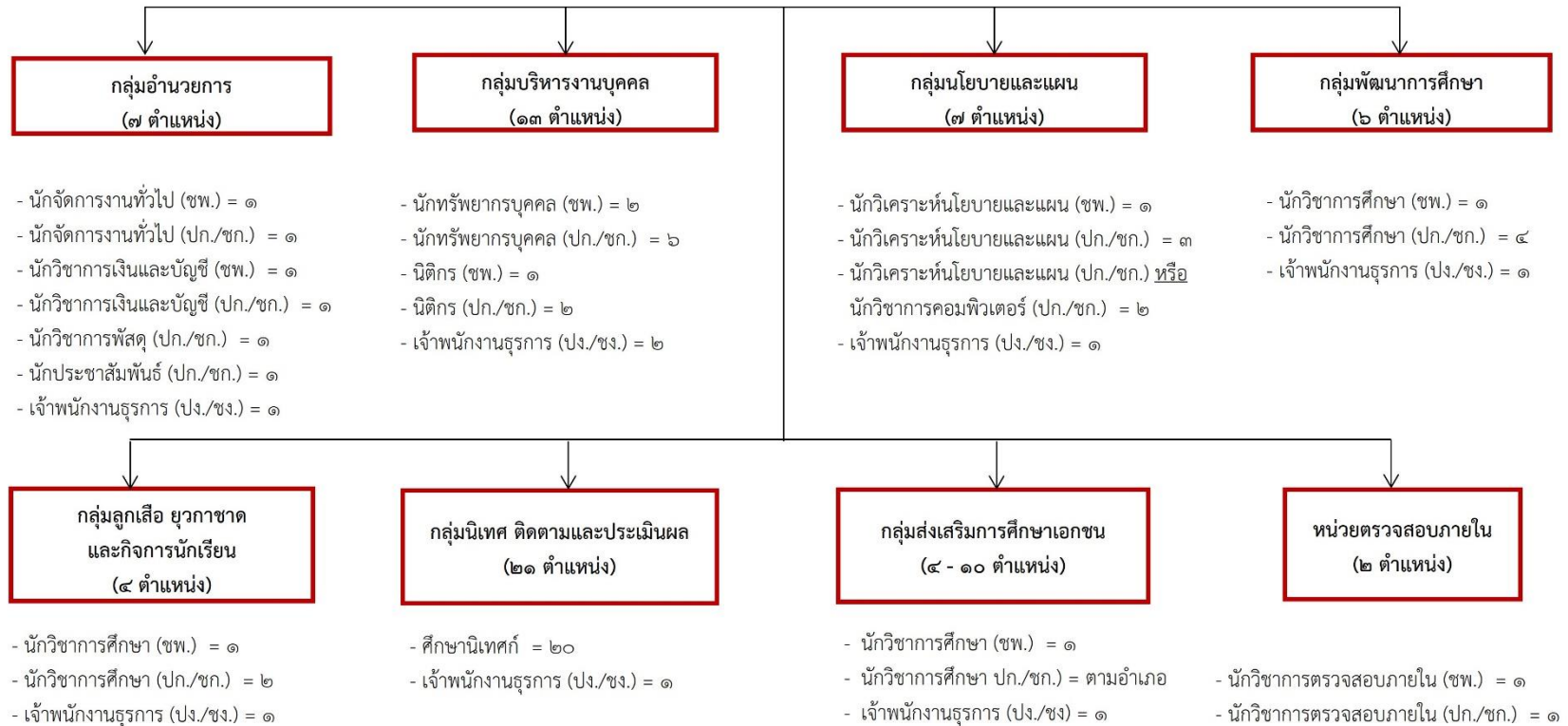
* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตรากำลังกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*

ขนาดกลาง 60 ตำแหน่ง**



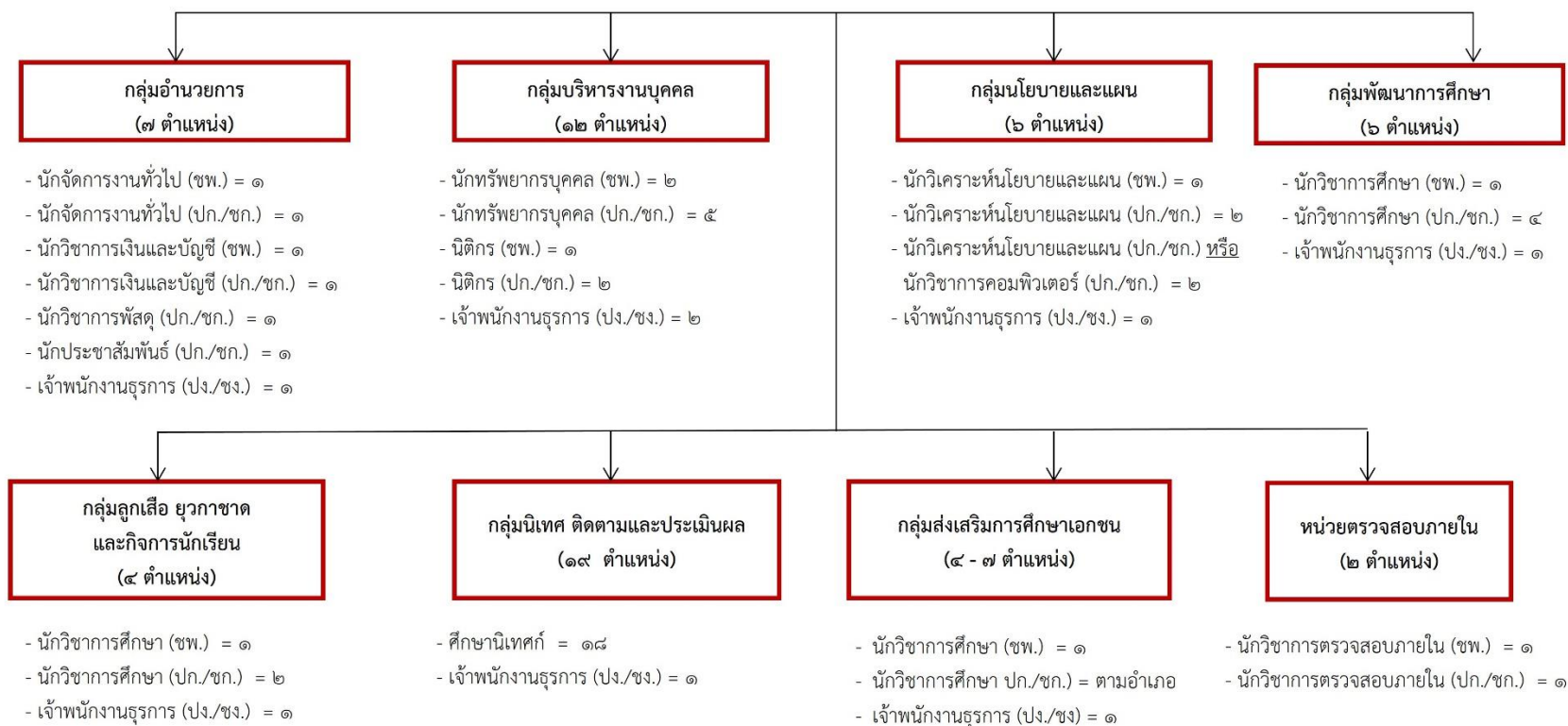
* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตรากำลังกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*

ขนาดเล็ก 56 ตำแหน่ง**

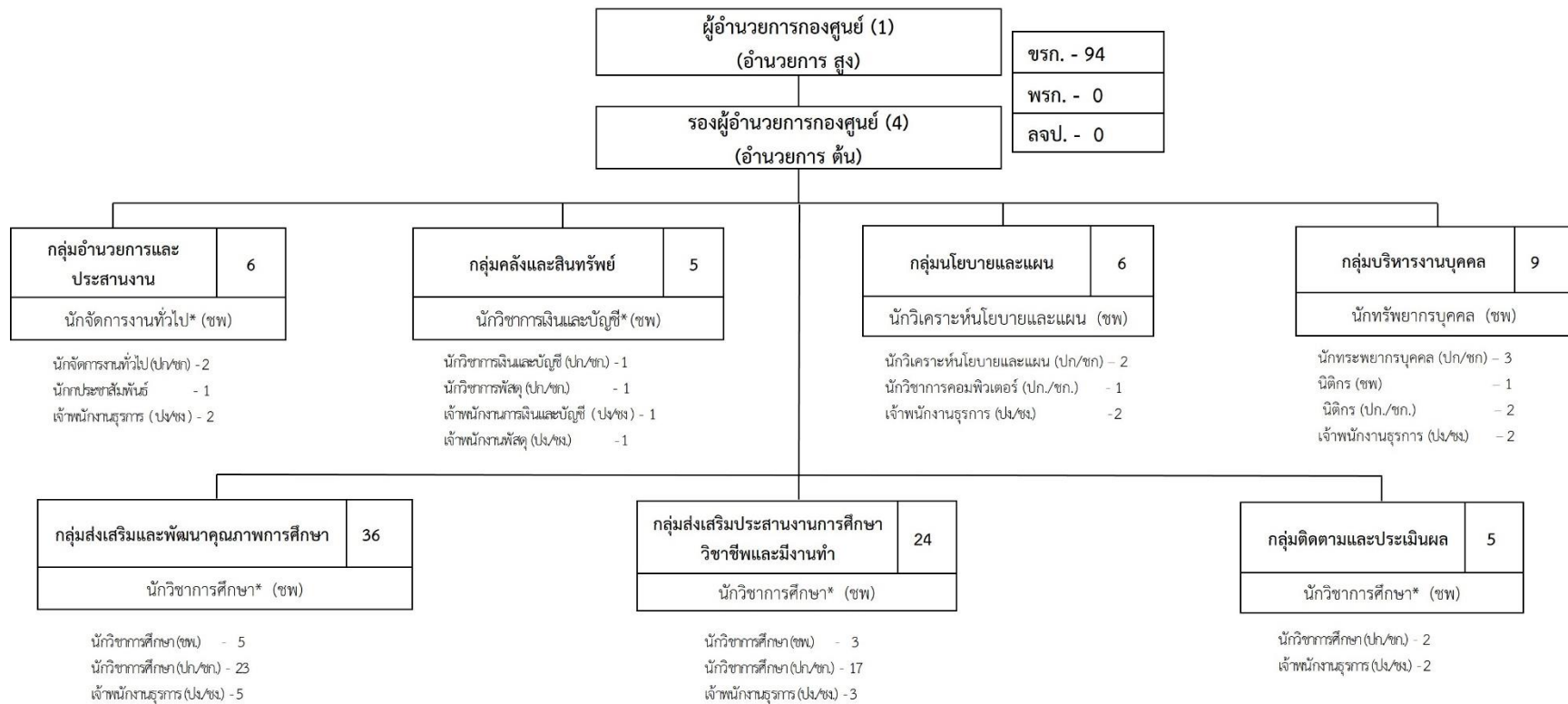


* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตรากำลังกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้



ประเภทตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป	
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ทว	ชช	ขพ	ชท/ขท	ปท/ชท	อว	ปง/ชง
จำนวน			1	4			16		55		18

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่”

พันธกิจ

๑. พัฒนาการศึกษให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความสุข และทักษะสำหรับโลกยุคใหม่
๒. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เหมาะสมตามศักยภาพ และช่วงวัยของผู้เรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่
๕. บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยกลไกเครือข่ายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยม

“Team Wins”

T: Teamwork การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรมีความสามัคคี ประสานงานกันทำเพื่อองค์กร มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย มีทีมงานที่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์กร ชักชวนให้คนในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

E: Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

A: Accountability ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตระหนักในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

M: Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเพื่อนำพาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ

W: Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

I: Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง บุคลากรหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

N: Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมายถึง บุคลากรในองค์กรยิ้มแย้มต่อกันและกัน กล่าวคำทักทายซึ่งกันและกันเมื่อพบหน้ากันทุกครั้ง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บุคลากรให้ความร่วมมือแก่คนในองค์กรที่มาติดต่อเป็นอย่างดี ข้าราชการนำข่าวสารใหม่ ๆ ดี ๆ มาเผยแพร่ เล่าสู่กันฟัง มีการจัดให้มีการพบสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดทั้งยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้มาใช้บริการ

S: Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ หมายถึง บุคลากรให้บริการแก่ทุกคนที่มาติดต่อด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจในการให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีการประสานสัมพันธ์กันภายในองค์กร พร้อมใจบริการเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒ ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- ๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- ๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- ๔) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
- ๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- ๘) ส่งเสริม ประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- ๙) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
 - ๑๐) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง
 - ๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
 - ๑๒) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๔. อำนาจหน้าที่ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามกฎหมายว่าด้วยส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้กำหนดโครงสร้างสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลประกอบด้วย กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ กลุ่มสารนิเทศ กลุ่มบริหารงานกลาง กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ศูนย์บริการประชาชน และกลุ่มอาคารสถานที่และยานพาหนะ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งการจัดระบบการอำนวยการและการประสานราชการของผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวง
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน การบริหารงานบุคคล การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานคลังและสินทรัพย์ของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง
๓. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การปฏิบัติราชการของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง
๔. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในงานที่เกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นงานที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
๒. วางแผนและพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
๓. จัดทำหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
๔. งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
๕. ขับเคลื่อน ติดตาม และรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
๖. งานเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง
๗. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวง
๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพปัญหา

๑. การวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นท้าทาย	แนวทางการแก้ปัญหา	การประเมินทางเลือก		ผู้รับผิดชอบ	
		ทำได้	ทำไม่ได้	หลัก	ร่วม
๑. การคาดการณ์แนวโน้มการบริหารงานบุคคล	ส่วนราชการต้องวางแผนในการสรรหาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ โดยจะต้องมีการทบทวนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	/		สป. (กบค.)	ศทก.
๒. การพัฒนาระบบการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาช่องทางการสรรหาหรือรับสมัครบุคลากรให้มีความชัดเจนเป็นมาตรฐานในการดำเนินการในทุกตำแหน่งที่คัดเลือก	/		สป. (กบค.)	กคศ. ศทก.
๓. การจัดการเอกสารการรับสมัคร	ส่วนราชการจะต้องปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารการรับสมัคร โดยพิจารณาปรับรูปแบบการนำเสนอเป็นแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร และลดการใช้กระดาษ ซึ่งจะช่วยให้สะดวกต่อการจัดเก็บและค้นหาเอกสารมากขึ้น	/		สป. (กบค.)	กคศ. ศทก.
๔. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา	ส่วนราชการจะต้องมีการทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาให้สอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ.	/		สป. (กบค.)	กคศ.

ประเด็นท้าทาย	แนวทางการแก้ปัญหา	การประเมินทางเลือก		ผู้รับผิดชอบ	
		ทำได้	ทำไม่ได้	หลัก	ร่วม
๕. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลด้านการสรรหาของหน่วยงาน	ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบหลักเกณฑ์หรือประกาศต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในทุกช่องทางหรือพิจารณาเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารในช่องทางใหม่ๆ เช่น ผ่านทางแอปพลิเคชัน เป็นต้น	/		สป. (กบค.)	ศทก.
๖. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินการ	ส่วนราชการต้องการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกันของผู้รับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและจังหวัด เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกมิติ	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ.
๗. การบริหารจัดการงบประมาณ	ส่วนราชการจะต้องพิจารณารายละเอียดการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณให้ชัดเจนครอบคลุม เพื่อใช้ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณ	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ. สนย.
๘. การบริหารอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน	ส่วนราชการจะต้องกำหนดกลยุทธ์การบริหารกำลังคนและทีมงานเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่อง	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ.
๙. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	ส่วนราชการจะต้องทบทวนนโยบายในการสรรหาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ.

ประเด็นท้าทาย	แนวทางการแก้ปัญหา	การประเมินทางเลือก		ผู้รับผิดชอบ	
		ทำได้	ทำไม่ได้	หลัก	ร่วม
	เช่น การสอบบรรจุแข่งขัน เพื่อให้ เกิดความรวดเร็วในการได้มา ซึ่งบุคลากร การพิจารณา ประกาศรับโอน/รับย้าย เพื่อลด ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสอบ คัดเลือก เป็นต้น				
๑๐. การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการจะต้องมีการ วิเคราะห์ภาระงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เชื่อมโยง กันระหว่างโครงสร้างของ หน่วยงานส่วนกลาง และ หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ งานที่เหมาะสมกับกฎหมายและ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.
๑๑. การวางแผนงาน อย่างเป็นระบบ	ส่วนราชการจะต้องพิจารณา จัดทำคู่มือการดำเนินงานและ กำหนดขั้นตอนในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ ผู้รับบริการเข้าใจกระบวนการ ทำงาน และเพื่อป้องกันการ ร้องเรียนในอนาคต	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.
๑๒. การส่งเสริมและ พัฒนาทักษะแก่บุคลากร	ส่วนราชการอาจพิจารณา สนับสนุนเรื่องการหมุนเวียนงาน ของบุคลากร เพื่อเสริมสร้าง ทักษะในการทำงาน สร้างโอกาส ในการเรียนรู้เพื่อเติบโต ในสายงาน ซึ่งจะทำให้ได้ บุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง อย่างรวดเร็ว	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.

๒. แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายใน ทบพวนภารกิจ ระบบการบริหารงาน การบริหาร อัตรากำลัง และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการศึกษา ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้าน การศึกษาของประเทศ ด้วยวิธีการเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารงาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกัน ในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ด้วยวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ของรัฐได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการวิเคราะห์ภารกิจงานบนพื้นฐานความหลากหลายในการ ปฏิบัติงานโดยนำรูปแบบการพัฒนาการจ้างงานที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน

๒. ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เร่งรัดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติราชการ การจัดทำกรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สอดคล้องกับประ เภท ระดับตำแหน่ง และสายงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถ ทดแทนในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนและจำเป็น และรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความ ต้องการของส่วนราชการ

๒.๓ เร่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยการนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒.๔ เร่งรัดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะทางด้านการวิจัย การเขียน ผลงานทางวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการจัดทำข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร โดยนำรูปแบบการสอบคัดเลือกมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคลากร

๓. ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์การประเมินทางเลือกของนโยบาย และการตัดสินใจทางนโยบาย บนพื้นฐานการประยุกต์ใช้แนวคิด และทฤษฎีทางวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างสรรคักระบวนทัศน์ และค่านิยมในการปฏิบัติงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการเติบโต ด้วยวิธีการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานทั้งในรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต่างหน่วยงาน ลักษณะงาน สายงาน และพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓.๓ พัฒนาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับกระบวนการการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรและเกิดอำนาจจําแนกการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของส่วนราชการอย่างสมดุล

๓.๔ เร่งรัดการพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการได้อย่างมีคุณภาพ

๔. ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการร่วมกับทุกภาคส่วน

๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ และการคาดการณ์อนาคตสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายและวิชาการ

๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุขและค่านิยมองค์การ TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ พัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานด้วยรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยงาน

๕.๓ สนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในลักษณะเดียวกัน

๕.๔ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากฐานข้อมูลที่ รุนนึ่ง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบที่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากรเพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๕ อำนวยรักษาไว้ซึ่งการดูแลบุคลากร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรตามที่ภาครัฐจัดให้ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทราบและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้โดยตรง อาทิ การขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ การประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

๕.๖ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดโครงการ และกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๗ พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความต้องการ และความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย โดยกิจกรรมบางส่วนอาจเป็นการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และเกิดเครือข่ายการทำงาน โดยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๓. แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติ

๑. ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าทึ่ งานในเชิงยุทธศาสตร์ และงานในเชิงพื้นที่ หรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินการ อยู่แล้ว ให้ถือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและสอดคล้องกับกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๕

การดำเนินงานตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ขอบเขตการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ บริบทยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และเป้าหมายการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและพัฒนากิจการบ้านเมืองภาครัฐ โดยมีเป้าหมายให้ภาครัฐมีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีขีดสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการตอบสนองและสร้างความพึงพอใจ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐาน เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และยกระดับสู่การเป็นหน่วยงานระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ด้วยการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ทุกปี ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ได้จัดทำแผนสรรหาบุคลากร เพื่อดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗ โดยมีกิจกรรม/แผนงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๑๖ กิจกรรม แบ่งเป็นการดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๘ กิจกรรม และการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๘ กิจกรรม ซึ่งเป็นการพิจารณาการย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง และการสอบคัดเลือก ภายใต้กรอบการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยประกอบด้วยแผนการดำเนินงานดังนี้

๒. แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมทุกรายการไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

ดำเนินงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												ช่วงเวลาที่จะแต่งตั้ง	หมายเหตุ
		ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
๑	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ										←			ตุลาคม ๒๕๖๗	
๒	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ								←		→			กรกฎาคม ๒๕๖๗	
๓	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับย้าย และรับโอน มาบรรจุเป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ										←			ตุลาคม ๒๕๖๗	
๔	การคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ							←		→				มิถุนายน ๒๕๖๗	
๕	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง				←			→						ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗	

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												ช่วงเวลาที่จะแต่งตั้ง	หมายเหตุ
		ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
	ประเพณีวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ครั้งที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗	
๖	การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งประเภทรบริหาร ระดับต้น สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ					←→								มีนาคม ๒๕๖๗	
๗	การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่น มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←											→	ตลอดปี ๒๕๖๗	
๘	การประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับ ชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการ พลเรือนสามัญ	←											→	ตลอดปี ๒๕๖๗	

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												ช่วงเวลาที่จะแต่งตั้ง	หมายเหตุ
		ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
๑	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้							←	→					กรกฎาคม ๒๕๖๗	
๒	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ									←	→			ตุลาคม ๒๕๖๗	
๓	การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ										←	→		ตุลาคม ๒๕๖๗	
๔	การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ครั้งที่ ๑					←	→							กรกฎาคม ๒๕๖๗	
๕	การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ครั้งที่ ๒											←	→	ตุลาคม ๒๕๖๗	

สร้างมาตรฐานการทำงาน ให้มีคุณภาพ

ด้วยหลัก TEAMWINS

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นในการสร้างระบบการทำงานอย่างมีคุณภาพ ให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการทำงานแบบทีม 8 ประการ



T eamwork



สร้างความสามัคคี
ในการทำงานแบบทีม

E quality of work



สร้างความเสมอภาค
และเป็นธรรม

A ccountability



บุคลากรมีความรับผิดชอบ
ต่องานที่ของตนเอง

M orality and Integrity



บุคลากรมีความซื่อสัตย์
และมีศีลธรรม

W illful



บุคลากรมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน
เต็มตามศักยภาพ

I mprovement



บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

N etwork and Communication



บุคลากรในองค์กร
ยึดเยื้อนับปฏิสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน

S ervice Mind



บุคลากรยินดี
ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ
ด้วยความเต็มใจ

ค่านิยมองค์กร "TEAMWINS" ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานภายในองค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานในรูปแบบทีม การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเริ่มต้นสร้างความสำเร็จขององค์กรไปพร้อมกัน



MCE
One Team