



แผนสรรหาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานอำนวยการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล
งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง



คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้ให้ความหมาย การสรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการการค้นหาและจงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของแต่ละส่วนราชการ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๒) หรือหมายถึง กระบวนการแสวงหา หรือจงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมตรงกับ ความ ต้องการขององค์กรเข้ามาร่วมงานไม่ว่าจะเป็นแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ เพื่อความสำเร็จของ องค์กร (กฤติน, ๒๕๖๑)

การสรรหาบุคลากรถือเป็นโจทย์ที่ท้าทายขององค์กรในยุคปัจจุบัน ที่ต้องการสรรหาบุคลากรให้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญในการสรรหาบุคลากร และมีเหตุผลความจำเป็นในการสรรหาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและจังหวัด จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การโอน การย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง รวมถึงการเกษียณอายุราชการ จึงทำให้ต้องการ วางแผนการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และจังหวัด ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทต่าง ๆ โดยยึดกรอบแนวทางการจัดทำแผนภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒ และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานเป็นหน่วยงาน ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และยกระดับสู่การเป็นหน่วยงานระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการสรรหาบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เล่มนี้ จะช่วยให้หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ จังหวัด สามารถทำความเข้าใจ และนำไปใช้ ประกอบการบูรณาการร่วมกันในการนำเสนอรูปแบบและวิธีการสรรหาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะ นำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบรรณ	ข-ค
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ขอบเขตและวิธีดำเนินการ	๒
๕. ระยะเวลาดำเนินการ	๓
๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
ส่วนที่ ๒ กฎหมาย นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๔
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๔
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๘
๓. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ	๘
๔. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๓
๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒	๑๓
๖. หลักเกณฑ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	๑๔
๗. การศึกษาแนวทางการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๕
ส่วนที่ ๓ บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๘
๑. อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ	๑๘
๒. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๘
๓. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๑๙
๔. รายงานข้อมูลกำลังคนภาครัฐ (สถิติอัตรากำลัง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	๒๙
๕. กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๒๓
๖. วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๓๘
๗. อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน	๓๙
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพปัญหา	๔๑
๑. การวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๔๑
๒. การวิเคราะห์องค์กร	๔๔
๓. การสร้างกลยุทธ์จาก TOWS MATRIX	๔๗

สารบัญ

	<u>หน้า</u>
๔. แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๑
๕. แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติ	๕๓
ส่วนที่ ๕ การดำเนินงานตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	๕๔
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๑. ขอบเขตการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๔
๒. แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๕
ส่วนที่ ๖ การนำแผนสรรหาบุคลากรไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๖๒
๑. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖๒
๒. การนำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปปฏิบัติ	๖๒
๓. การติดตามประเมินผล	๖๓
บรรณานุกรม	๖๔
คณะผู้จัดทำ	๖๗

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันกระบวนการสรรหาบุคลากรภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูด และได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงาน ราชการ สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าว มีที่มาจากกระแสความเคลื่อนไหวของบุคลากรภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกคือกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรที่มีค่านิยมการดำเนินชีวิต และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติของคนต่างวัย และค่านิยมในการสมัครรับราชการ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ จึงสมควรต้องมีการปรับตัวไปตาม บริบท เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากร จึงได้มุ่งเน้นการ ดำเนินการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนากระบวนการสรรหาทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติในด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ แนวทางการขับเคลื่อนภาคกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการดำเนินการตามแนวทางเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากร โดย สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้วิสัยทัศน์ และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงในการ ทำงานระหว่างภารกิจขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านการสรรหาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการสรรหาบุคลากร อีกทั้ง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการสรรหาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตรงตาม ความต้องการของหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อกำหนดแนวทางการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้มีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้ ได้รับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๒ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๓ เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนากระบวนการสรรหาตามหลักธรรมาภิบาลและการขับเคลื่อน การกิจสู่การปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณต่อไป

๓. เป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีแผนสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. ขอบเขตและวิธีดำเนินการ

๔.๑ ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกณฑ์ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๒ วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๒.๑ ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๒.๒ ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานในการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ห้องคิด บุคลากร SWOT รวมทั้งการระบุค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัด

๔.๒.๓ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนสรรหาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๒.๔ เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๔.๒.๕ ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๒.๖ ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน และสรุปรายงานผลเสนอต่อ ผู้บริหาร

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรได้อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้

๖.๒ หน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๖.๓ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำแผนสรรหาบุคลากรฯ ไปใช้เป็นกรอบการพัฒนากระบวนการสรรหาตามหลักธรรมาภิบาลและการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๖.๔ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถวางแผนงานในการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไปได้

ส่วนที่ ๒

กฎหมาย นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ศึกษา นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

“ยุทธศาสตร์ชาติ” ถือเป็นแม่บทหลักที่เป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชน ด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคติพจน์ประจำชาติ นอกจากนี้ ในการบริหารราชการแผ่นดิน จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (๒) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (๓) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๔) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ ๑ กรอบแนวทางการพัฒนาในรอบ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม นั้นจะต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ไว้ดังนี้

๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน

๓) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๐ "แผนการพัฒนากิจการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ" แผนย่อยลำดับที่ ๕ "แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ" โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

๔.๑ ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดหลักคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ และหลากหลายภาคส่วนของประเทศได้อย่างคล่องตัว

๔.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่ง ทำงานงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลการเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว เพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวให้เป็นเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภาครัฐ

๔.๓ พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกให้แก่ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการ เป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔.๔ สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดให้ตนเอง มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะช่วยให้ สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒ สรุปเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๖

การจัดทำ แผนสรรหาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องจาก ยุทธศาสตร์ในระดับชาติลงมาสู่ระดับหน่วยงาน โดยเริ่มจาก ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว มุ่งเน้นการพัฒนาคนและการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาตินี้ถูกถ่ายทอดลงสู่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างสังคมคุณภาพ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงของหมวดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบการบริหารจัดการ และ (๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ (๑) เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และ (๒) เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมวดหมายจะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนา ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมวดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ ๒๐ การบริหารประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย

เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างสังคมคุณภาพแล้ว ต่อจากนั้น จึงมีการกำหนด มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อปรับระบบอัตราค่าจ้าง และการใช้ทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ สอดรับกับความต้องการกำลังคนในอนาคต

๓. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สมดุลกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการ

บริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

๑) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้อยัตรากำลังไปใช้ในการกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการการทำงานใหม่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้ง มีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน เกิดประโยชน์สูงสุด

๓) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในส่วนของเป้าหมายที่ ๑ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการ และการนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สรุปภาพรวมมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์



ภาพที่ ๓ สรุปภาพรวมมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน โดยให้ส่วนราชการมุ่งเน้นการวางแผน อัตราากำลังกำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกำหนดแนวทางในการดำเนินการให้กับส่วนราชการในการทบทวนภารกิจ โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน เปรียบเทียบความต้องการด้านกำลังคนกับสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อหาส่วนต่างกำลังคน จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนดตามมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

๑. กรณีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

- ปรับแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

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

(๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามขนาดของส่วนราชการซึ่งเป็นไปตามมาตรการฉบับเดิม

- เพิ่มเงื่อนไขการบริหารอัตรากำลังข้างต้น โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมดและไม่ควรมีตำแหน่งว่างติดต่อกันเกิน ๑ ปี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คปร. จะติดตามและรายงานต่อ คปร. พิจารณานำตำแหน่งว่างมาจัดสรรให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็น

๒. กรณีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ขยายเงื่อนไขเฉพาะกรณีให้ครอบคลุมตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา โดยปรับเป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติและไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่อปท.

- เพิ่มมาตรการในการจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี โดยให้ ก.ค.ศ. พิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตราว่างครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตราว่างของ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน ๖๑-๑๑๙ คน ที่จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างดำเนินการตามแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

- ปรับวิธีการจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณีสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป โดยกำหนดแนวทางการจัดสรรเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. กรณีการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

- ให้ยุบเลิกอัตรากำลังประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นในระหว่างปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

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

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

๔. กรณีการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ

- ปรับแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ดังนี้

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

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

๕. กรณีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่

- ปรับแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่กรณีรองรับภารกิจหลักของส่วนราชการที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดยกำหนดรายละเอียดของแนวทางการจัดสรรให้ชัดเจนว่าจะให้ส่วนราชการพิจารณาจากแหล่งใดอย่างไร ดังนี้

(๑) หากเป็นการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการที่มีอยู่เดิมมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาตัดโอนหรือเกลี้ยอัตรากำลังในภารกิจที่เกี่ยวข้อง หรืออัตรากำลังที่มีอยู่ของส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจและอัตรากำลังของส่วนราชการที่มีอยู่ในกระทรวงให้กับส่วนราชการตั้งใหม่ในระยะแรกก่อน

(๒) หากส่วนราชการตั้งใหม่ยังจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่อาจเสนอ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติภารกิจไประยะหนึ่งก่อน (๑-๒ ปี) จากนั้น ให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินความคุ้มค่าของการใช้อัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน

(๓) เพิ่มกลไกการพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ โดยเพิ่มคณะกรรมการกลั่นกรอง ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักประมาณ สตช. กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่พิจารณาการกลั่นกรองให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาของ คปร. เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการและงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

เมื่อระบบอัตราค่าจ้างและการใช้ทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ สอดรับกับความต้องการกำลังคนในอนาคต มาตรการนี้ถูกถ่ายทอดลงสู่ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบกำหนดภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

- กลยุทธ์ ๓.๔ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

- กลยุทธ์ ๓.๕ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาบุคลากรวิจัยทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ ๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนากำหนดนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน

- กลยุทธ์ ๖.๕ ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น เชื่อมโยง และเอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ ๖.๖ พัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์เฝ้าระวัง และติดตามพฤติกรรมเสี่ยงการทุจริต

- กลยุทธ์ ๖.๗ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และบุคลากรทางการศึกษาอื่นเพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

เพื่อดำเนินการตามกรอบกำหนดภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒) เพื่อให้การสรรหาและพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบและตรงตามความต้องการขององค์กร

๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (เชื่อมโยงกับมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)

- กลยุทธ์ ๓. ยกระดับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- เป้าประสงค์ ส่วนราชการดำเนินการ สรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายได้ถูกต้อง และทันเวลา

- ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นตัวชี้วัดที่สนับสนุนการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และกรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) และมาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมีงานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้รับผิดชอบ

๖. หลักเกณฑ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานจัดทำแผนสรรหาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ยังต้อง สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ของ PMQA , ITA ที่มุ่งเน้นความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ เป็นไปตาม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๖.๑) หลักเกณฑ์ของ PMQA และ ITA

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องกำลังคน โดยในหมวด ๕ "การมุ่งเน้นบุคลากร" ซึ่งจะมีการตรวจประเมินเรื่องขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านบุคลากร และการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดังนั้น เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและกำลังคน จึงเป็นเรื่อง ที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้ การประเมินคุณคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีนโยบายด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีการใช้บังคับในหน่วยงาน

๖.๒) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและ เท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖.๓) แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ

นโยบายที่เน้นหนักในการทำงาน : ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔ ด้าน

๑. ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน ด้วยการปรับระบบการประเมินวิทยฐานะที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร-ขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น สามารถโยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง พร้อมสำรวจครูขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ตามภูมิลำเนาเดิม

๓. แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ในการวางแผนการใช้เงินและการเก็บออมเงิน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีพ รวมทั้งเร่งช่วยเหลือกลุ่มลูกหนี้ NPL โดยเร่งด่วน

๔. จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ ๑ ครู ๑ Tablet ด้วยการสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้ เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน

๗. การศึกษาแนวทางการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนด มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพการสรรหาและการบริหารกำลังคน เมื่อได้ผลการประเมินแล้ว จะถูกนำมาใช้ในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ข้อมูลเหล่านี้จะกลายเป็นฐานสำคัญในการ วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และสุดท้ายจึงนำไปสู่ การปฏิบัติจริง ผ่านกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการและประเทศโดยรวม

๑) มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของส่วนราชการ ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง ส่วนราชการมีแนวทาง และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. ส่วนราชการมีการวางแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan) รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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 ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

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 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับ ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถผลงาน 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. ส่วนราชการมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. ส่วนราชการมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒) การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบ จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจจะนำข้อมูล ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เคยดำเนินการอยู่แล้ว มาประกอบการวิเคราะห์การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ส่วนราชการยังสามารถนำแนวคิดกรอบการประเมินองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (๑) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปีที่ผ่านมา (๒) ผลการประเมินตนเองของส่วนราชการในมิติต่าง ๆ (๓) รายงานผลสำรวจ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อส่วนราชการ ของข้าราชการ และ (๔) แนวคิดกรอบการกำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อเสนอเกี่ยวกับดัชนีและตัวชี้วัดมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการร่วมด้วยก็ได้

๓) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถผลักดัน สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๔) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือการสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

ส่วนที่ ๓

บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๑ ได้ระบุว่า กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ 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 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

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) สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- (๑๑) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๓.๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓/๑ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

ข้อ ๓/๒ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

๓.๓ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓/๓ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

๓.๔ คำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

(๑) คำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙

ข้อ ๔ กำหนดให้ยุบเลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และให้โอนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้น ๆ

(๒) คำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐

คำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ กำหนดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนที่เกี่ยวกับศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

ข้อ ๕ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวนสิบแปดภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น

ข้อ ๗ ในแต่ละจังหวัด ให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ประกอบด้วย

๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

๒) ศึกษาธิการภาคในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เป็นรองประธานกรรมการ

๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกรรมการ

๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการขับเคลื่อน ตามข้อ ๒ โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ และผู้แทนภาคประชาชน ด้านละหนึ่งคน

๕) ศึกษาธิการจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

๖) รองศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กศจ. อาจแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ข้อ ๘ ให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

๑) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๒) กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

๓) พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษา

๔) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒

๖) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๗) วางแผนการจัดการศึกษาและพิจารณาเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา

๘) เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ ๙

๙) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามความจำเป็นเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ กศจ. ซึ่งอย่างน้อยต้องมีคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ และคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา โดยให้น้องค์ประกอบของ อ.ก.ค.ศ. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการเสนอและการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ความคุ้มค่า ความประหยัด ความรวดเร็วและไม่เป็นการเพิ่มขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่จำเป็น

๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตามข้อ ๒ มอบหมาย

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

๑. รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

๒. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

๓. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

๔. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

๖. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ.

๗. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทรวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๙. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

๑๑. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

ตามมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงยกเลิกความในข้อ ๓ และข้อ ๔ ของประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และประกาศการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

ข้อ ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๘ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มอำนวยการ

(๒) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๓) กลุ่มนโยบายและแผน

(๔) กลุ่มพัฒนาการศึกษา

(๕) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

(๖) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

(๗) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

(๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ ๒ ให้แต่ละกลุ่มตามข้อ ๑ มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๒.๑ กลุ่มอำนวยการ

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งงานธุรการกับหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบ

(๓) ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินของส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบบริหารงาน การพัฒนาองค์กร และการควบคุมภายใน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมและผลงาน

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารและการบริการหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล

(๑) จัดทำแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและหน่วยงานการศึกษาในจังหวัดให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

(๒) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด

(๓) พัฒนาเครือข่าย ระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในระดับจังหวัด รวมถึงพัฒนาระดับจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

(๔) สนับสนุน ประสานงาน วิจัย ให้ความเห็น และบูรณาการความร่วมมือ เกี่ยวกับการจัดระบบ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๖) เสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาวิทยฐานะ ความดีความชอบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๗) ดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านกฎหมาย นิติกรรม และงานคดีอื่น ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน

(๙) จัดระบบ กลไก การสร้างองค์คุณธรรม และความโปร่งใส ระบบคุณธรรม และเครือข่ายต่อต้านการทุจริตของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๑๐) ดำเนินการให้บริการ รับเรื่องราวร้องเรียน ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

(๑๑) ดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และประชาชนผ่านระบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ

(๑๒) ดูแลและควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนาวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(๑๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ กลุ่มนโยบายและแผน

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) จัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์ แนวทางการจัดการศึกษาในจังหวัดที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ

(๓) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผลตามแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและแผนปฏิบัติการของจังหวัด

(๔) จัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

(๕) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

(๖) พัฒนาระบบคลังข้อมูล ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลการศึกษาระดับจังหวัด ที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมินผลและรายงานผล

(๗) วิเคราะห์ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะหรือให้ข้อสังเกต การบริหารงบประมาณของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ กลุ่มพัฒนาการศึกษา

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก เปลี่ยนชื่อ และโอนสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

(๓) พัฒนาข้อมูล สถิติและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด

(๔) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย การจัดการศึกษา เพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(๖) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมการศึกษา

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากิจกรรมการศึกษา ทนการศึกษา สถานศึกษาปลอดภัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(๘) จัดระบบการประสาน สนับสนุน ช่วยเหลือ และการรายงานเหตุภัยพิบัติและภาวะวิกฤตทางการศึกษาในระดับจังหวัด

(๙) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษา

(๑๐) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

(๑๑) ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม และเฉพาะพื้นที่

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๕ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

(๑) ขับเคลื่อน ประสานงาน เร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน วิจัย และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

(๓) ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตรวจราชการ จัดทำแผน การรองรับการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจ ราชการ ติดตาม และประเมินผลตามนโยบายและแผนการตรวจราชการของกระทรวง

(๕) ส่งเสริม วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) กำกับ ติดตาม ประเมินผล นิเทศ และรายงานผลตามนโยบายการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติ

(๗) บูรณาการ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด

(๘) จัดทำรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน
ในลักษณะตัวชี้วัดร่วมการนิเทศการศึกษาของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด

(๙) ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

(๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๖ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล
และพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน

(๒) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้
และนวัตกรรมการศึกษาเอกชน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย ย้าย โอน ยุบ รวม
เลิก เพิกถอน ควบคุม เปลี่ยนแปลงกิจการของสถานศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๔) กำกับ ติดตาม และดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดกิจการของ
โรงเรียน ประกอบด้วย หลักสูตร คณะกรรมการบริหารโรงเรียน การครอบครองที่ดิน และสวัสดิการครูโรงเรียน
เอกชน

(๕) ประสาน ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน
เงินกองทุนสงเคราะห์ และสวัสดิการของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

(๖) ประสาน ส่งเสริม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของ
สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดและบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษา
เอกชน (ปส.กข.) ในระดับจังหวัดที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ ปส.กข. โรงเรียนเอกชนในระบบ และ ปส.กข.
โรงเรียนเอกชนนอกระบบ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย

(๘) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

๒.๗ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และดำเนินการกิจการลูกเสือ ยุวกาชาด
และกิจการนักเรียน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนานักเรียน นักศึกษา
โดยผ่านกระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด

(๓) ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียน นักศึกษา

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ
ของนักเรียน นักศึกษา

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน การน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา พระราชปณิธาน พระราชกระแสด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เกี่ยวกับการศึกษา

(๖) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์

(๗) สร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๕

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ณ กรุงปารีส เป็นหน่วยงานในต่างประเทศตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุดที่ 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

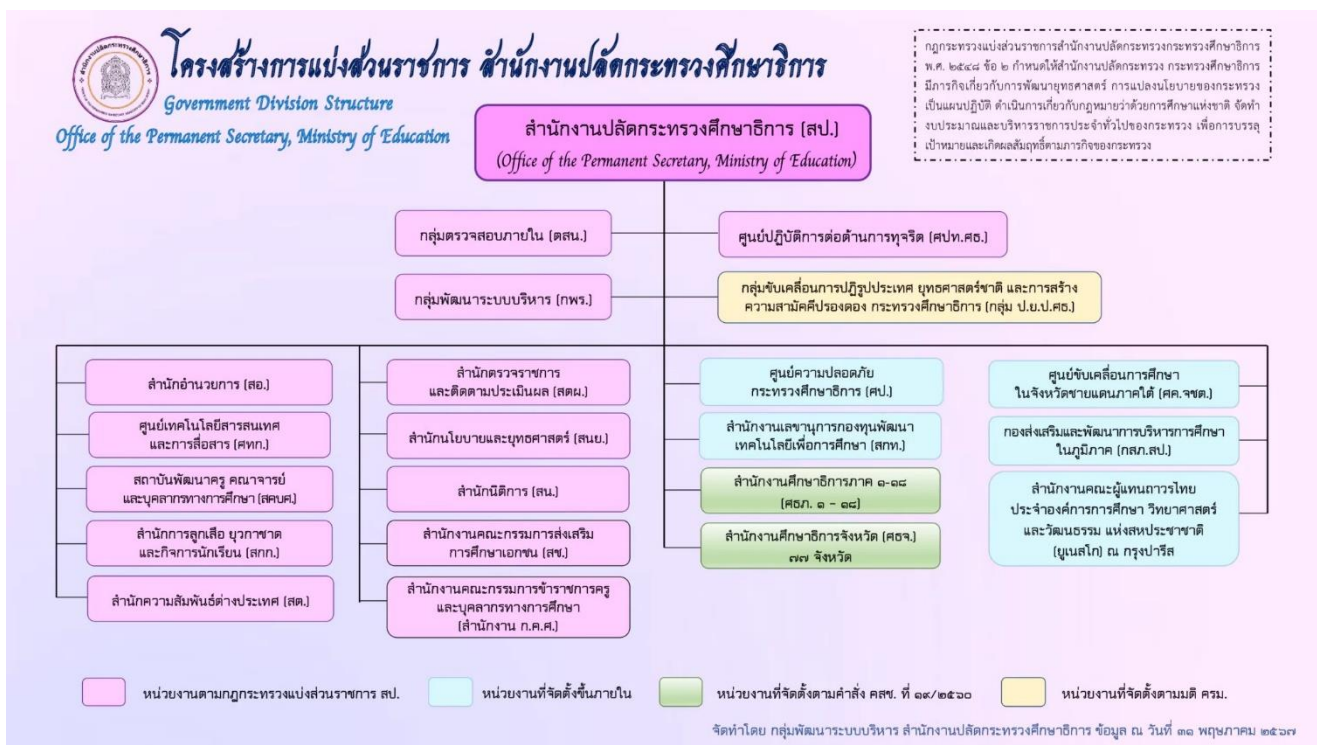
๒. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ (กลุ่ม ป.ย.ป. กระทรวงศึกษาธิการ) ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

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

รายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนภาพที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ภาพที่ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๔. รายงานข้อมูลกำลังคนภาครัฐ (สถิติอัตรากำลัง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

รายการ	กรอบอัตรากำลัง					คนครอง				
	สร.ศธ.	สป. (เดิม)	ก.ค.ศ.	สช.	รวม	สร.ศธ.	สป.(เดิม)	ก.ค.ศ.	สช.	รวม
ข้าราชการพลเรือน	๒๘	๑,๑๐๐	๒๗๘	๒๓๘	๑,๖๔๔	๒๑	๘๔๐	๒๓๑	๒๑๖	๑,๓๐๘
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐	๕,๔๔๗	๐	๒๐๒	๕,๖๔๙	๐	๒,๖๘๑	๐	๑๗๒	๑,๘๕๓
ลูกจ้างประจำ	๑	๕๔	๑๓	๓	๗๑	๑	๕๔	๑๓	๓	๗๑
พนักงานราชการ (อื่น)	๒	๑๑๕	๑๘	๓๔๐	๔๖๐	๒	๘๐	๘	๓๔๐	๔๓๐
พนักงานราชการ (ครู)	๐	๐	๐	๓๒๔	๓๒๔	๐	๐	๐	๓๐๕	๓๐๕
รวม	๓๑	๖,๗๑๖	๓๐๙	๑,๑๐๗	๘,๑๕๓	๒๔	๓,๖๕๕	๒๕๒	๑,๐๓๖	๔,๙๖๗

ที่มา : งานทะเบียนประวัติและฐานข้อมูล กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๕. 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 เนื่องจากยังไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณ) - (พรก. - 29)	- ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ (นักวิชาการศึกษา ทว)	- 1
	- ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารจัดการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ทว)	- 1
	- ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหาร ต้น)	- 1
	- รองผู้อำนวยการไทยฯ (นักวิชาการศึกษา) (ผู้อำนวยการ สูง)	- 1
	- ศึกษาธิการภาค (นักบริหาร สูง)	- 12
	- รองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ต้น)	- 12

<table><tr><td>สำนักอำนวยการ*</td><td>ขรก. - 144</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 23</td></tr><tr><td>ลจป. - 20</td></tr></table>		สำนักอำนวยการ*	ขรก. - 144	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 23	ลจป. - 20	<table><tr><td>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*</td><td>ขรก. - 45</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 2</td></tr><tr><td>ลจป. - 0</td></tr></table>		ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*	ขรก. - 45	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 2	ลจป. - 0	<table><tr><td>สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*</td><td>ขรก. - 51</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 3</td></tr><tr><td>ลจป. - 4</td></tr></table>		สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*	ขรก. - 51	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 3	ลจป. - 4	<table><tr><td>สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน*</td><td>ขรก. - 52</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 5</td></tr><tr><td>ลจป. - 21</td></tr></table>		สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน*	ขรก. - 52	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 5	ลจป. - 21
สำนักอำนวยการ*	ขรก. - 144																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 23																										
	ลจป. - 20																										
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*	ขรก. - 45																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 2																										
	ลจป. - 0																										
สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*	ขรก. - 51																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 3																										
	ลจป. - 4																										
สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน*	ขรก. - 52																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 5																										
	ลจป. - 21																										
<table><tr><td>สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ*</td><td>ขรก. - 41</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 5</td></tr><tr><td>ลจป. - 0</td></tr></table>		สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ*	ขรก. - 41	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 5	ลจป. - 0	<table><tr><td>สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล*</td><td>ขรก. - 32</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 1</td></tr><tr><td>ลจป. - 0</td></tr></table>		สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล*	ขรก. - 32	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 1	ลจป. - 0	<table><tr><td>สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์*</td><td>ขรก. - 90</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 8</td></tr><tr><td>ลจป. - 0</td></tr></table>		สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์*	ขรก. - 90	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 8	ลจป. - 0	<table><tr><td>สำนักนิติการ*</td><td>ขรก. - 44</td></tr><tr><td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td><td>พรก. - 4</td></tr><tr><td>ลจป. - 0</td></tr></table>		สำนักนิติการ*	ขรก. - 44	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 4	ลจป. - 0
สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ*	ขรก. - 41																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 5																										
	ลจป. - 0																										
สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล*	ขรก. - 32																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 1																										
	ลจป. - 0																										
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์*	ขรก. - 90																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 8																										
	ลจป. - 0																										
สำนักนิติการ*	ขรก. - 44																										
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - 4																										
	ลจป. - 0																										
<table><tr><td>สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</td><td>ขรก. - 278</td></tr><tr><td rowspan="2">นักบริหาร สูง</td><td>พรก. - 18</td></tr><tr><td>ลจป. - 15</td></tr></table>		สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขรก. - 278	นักบริหาร สูง	พรก. - 18	ลจป. - 15	<table><tr><td>สำนักงานศึกษาธิการภาค* ภาค 1 - 18</td><td>ขรก. - 522</td></tr><tr><td rowspan="2"></td><td>พรก. - 17</td></tr><tr><td>ลจป. - 20</td></tr></table>		สำนักงานศึกษาธิการภาค* ภาค 1 - 18	ขรก. - 522		พรก. - 17	ลจป. - 20	<table><tr><td>สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน</td><td>ขรก. - 238</td></tr><tr><td rowspan="2">นักบริหาร สูง</td><td>พรก. - 716</td></tr><tr><td>ลจป. - 5</td></tr></table>		สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ขรก. - 238	นักบริหาร สูง	พรก. - 716	ลจป. - 5							
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขรก. - 278																										
นักบริหาร สูง	พรก. - 18																										
	ลจป. - 15																										
สำนักงานศึกษาธิการภาค* ภาค 1 - 18	ขรก. - 522																										
	พรก. - 17																										
	ลจป. - 20																										
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	ขรก. - 238																										
นักบริหาร สูง	พรก. - 716																										
	ลจป. - 5																										
หมายเหตุ : อัตราค่าจ้าง ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษา สป.		สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 77 แห่ง*		สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 77 แห่ง*																							
				ลจป. - 12																							
				ลจป. - 12																							

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 ศอจ. (ครูฯ 5,007 + ศึกษาธิการจังหวัด 77 + รองศึกษาธิการจังหวัด 105) - 5,189

(กรอบอัตรากำลังไม่มีเงินที่ไม่สามารถบรรจุได้ จำนวน 2,015 อัตรา)

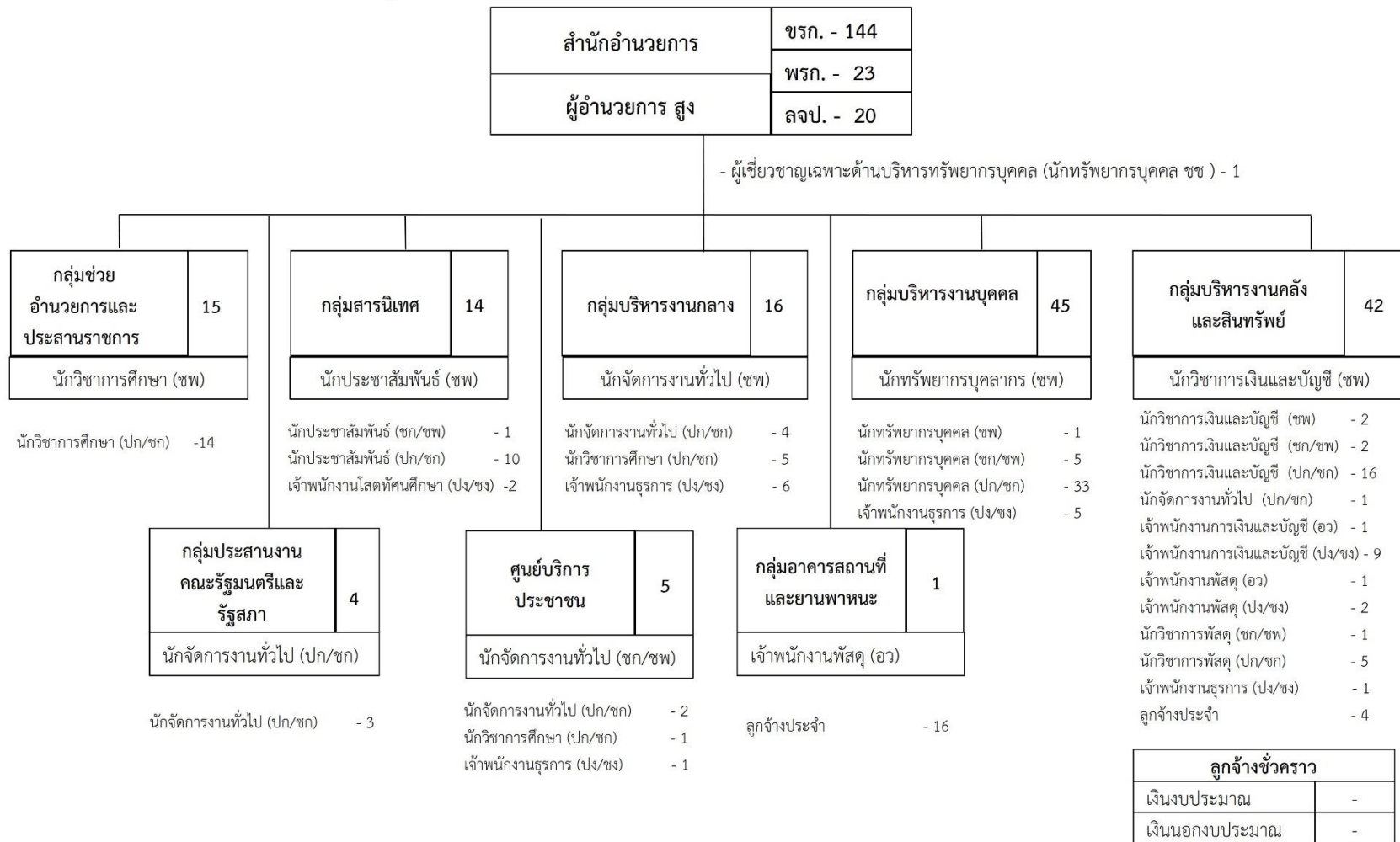
ขรก.ครูฯ ของ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ - 94 รวมจำนวน ขรก.ครูฯ 5,519 ราย

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

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	3
เงินนอกงบประมาณ	15

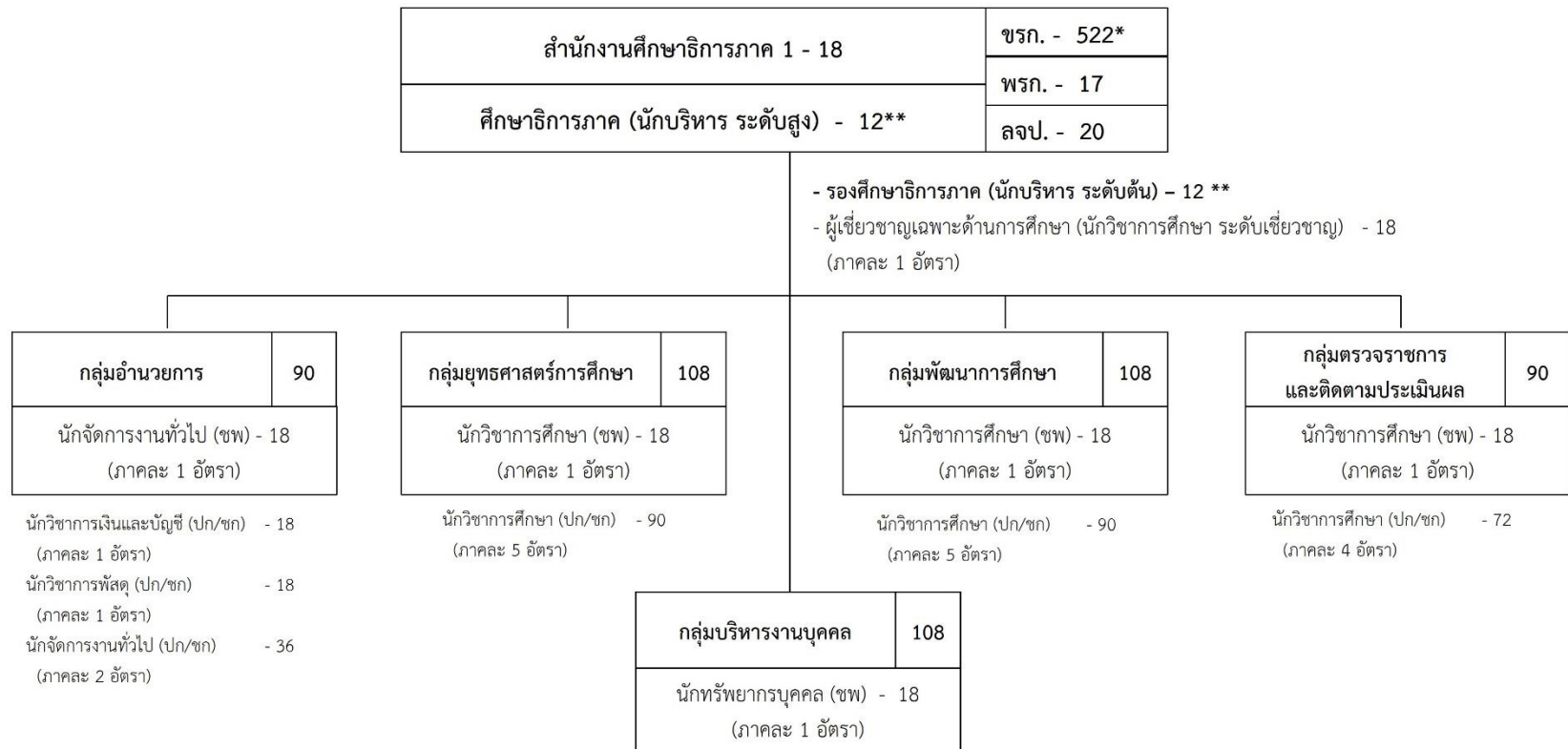
ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ



ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ



หมายเหตุ :

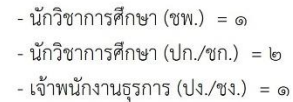
- * ชรก. จำนวน 522 อัตรา ไม่รวมศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับสูง) จำนวน 12 อัตรา และรองศึกษาธิการภาค (นักบริหาร ระดับต้น) จำนวน 12 อัตรา เนื่องจากกำหนดให้สังกัดส่วนกลาง
- * ปัจจุบันสำนักงานศึกษาธิการภาคมีกรอบอัตรากำลังไม่มีเงิน ซึ่งไม่สามารถบรรจุได้ จำนวน 86 อัตรา

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

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	-
เงินนอกงบประมาณ	-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

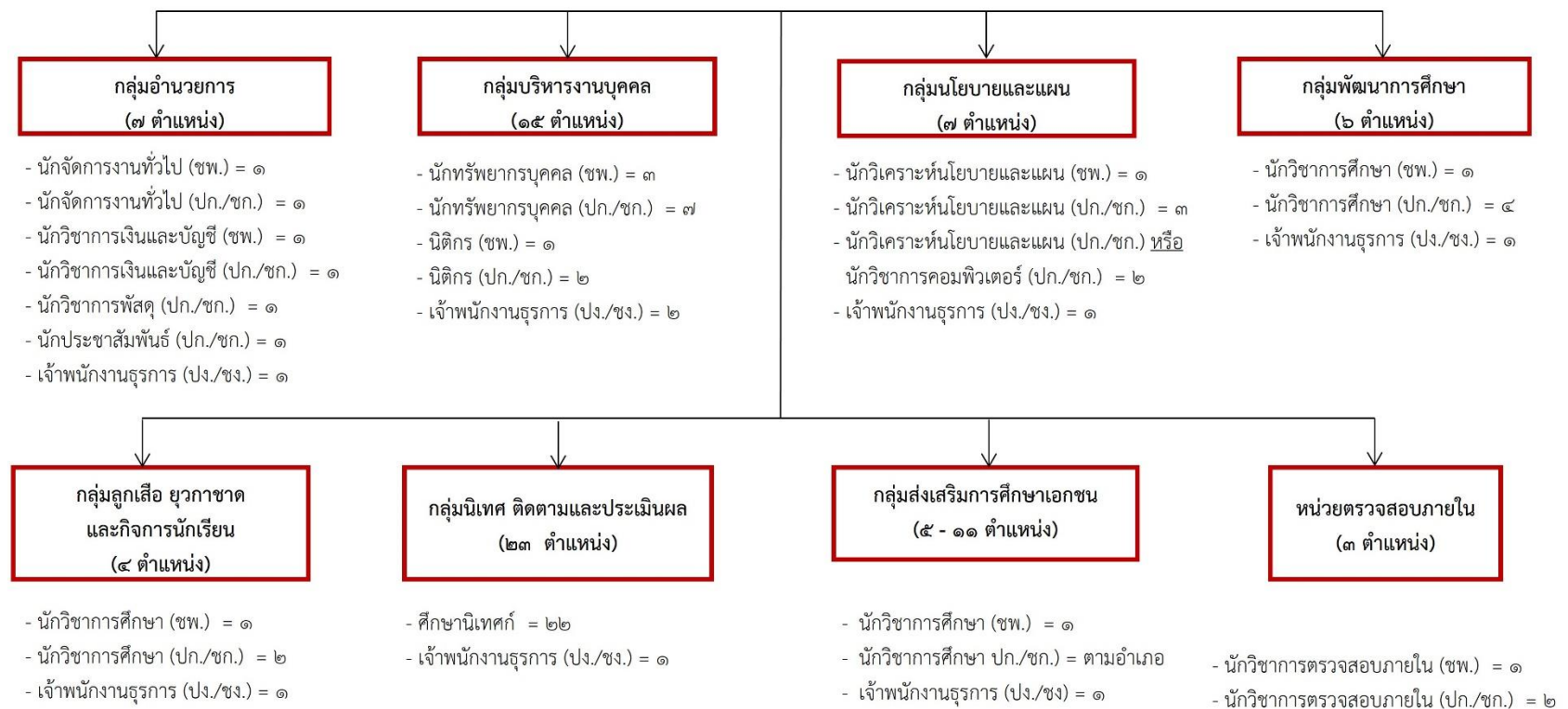
ขนาดใหญ่พิเศษ ๖๘ ตำแหน่ง**



** ไม่รวมอัตราค่าส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ขนาดใหญ่ 65 ตำแหน่ง**



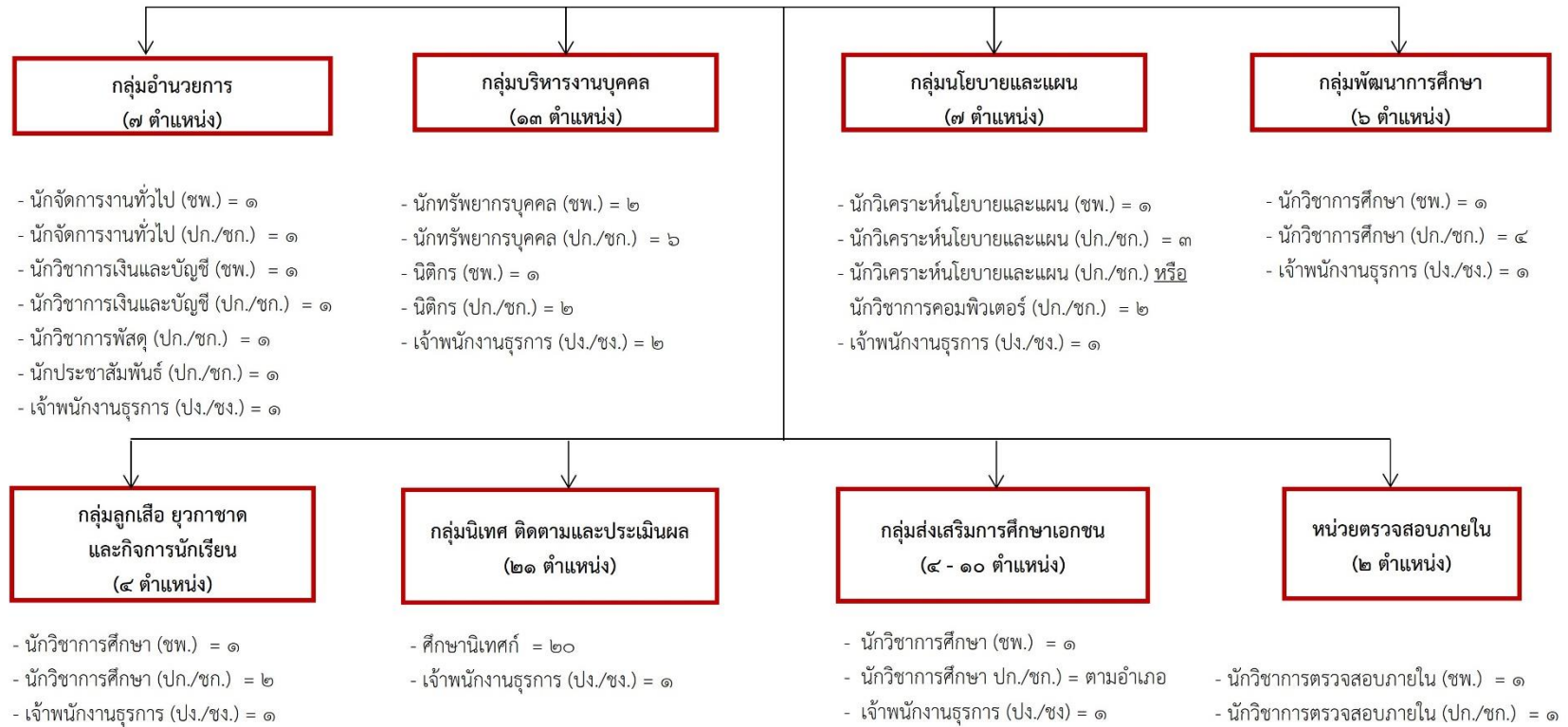
* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตราค่าส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*

ขนาดกลาง 60 ตำแหน่ง**



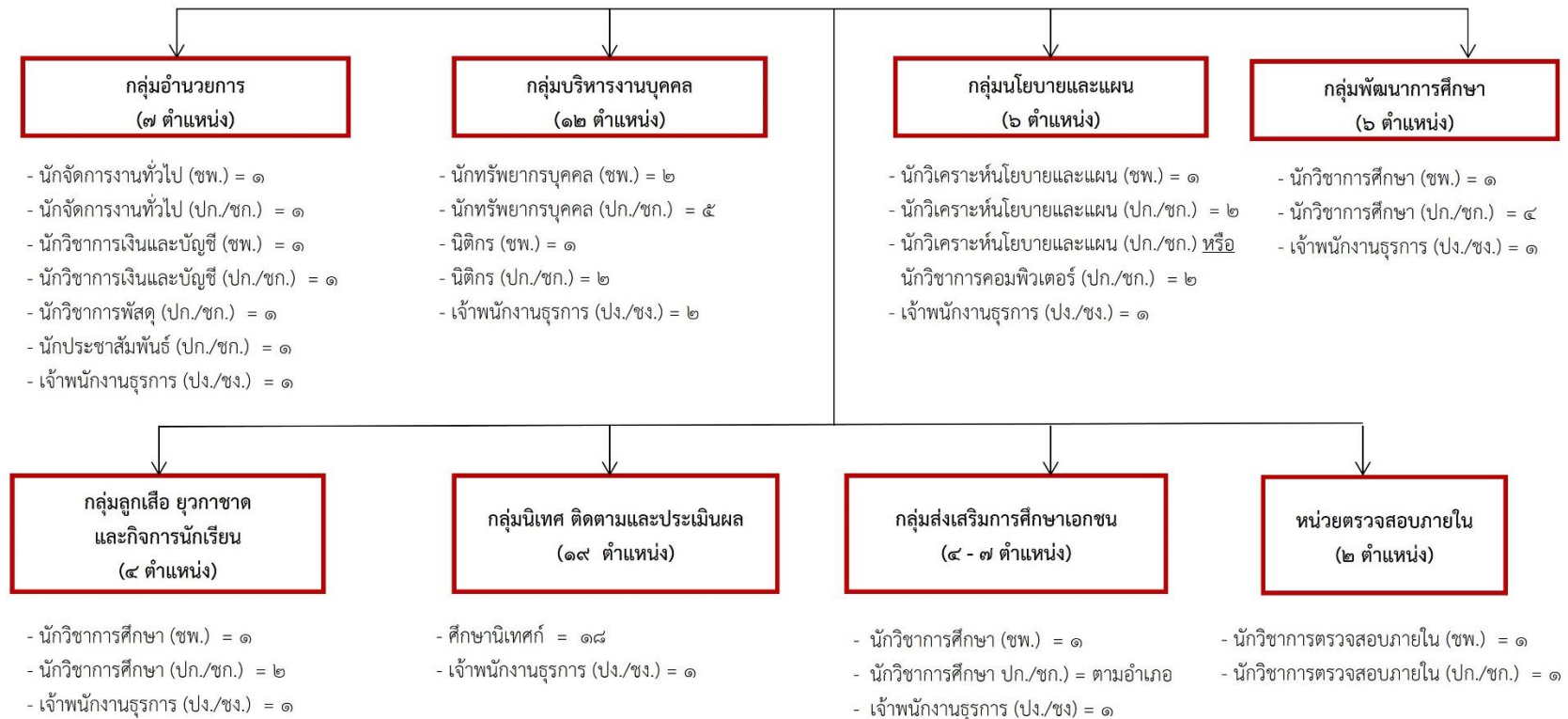
* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตรากำลังกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*

ขนาดเล็ก 56 ตำแหน่ง**

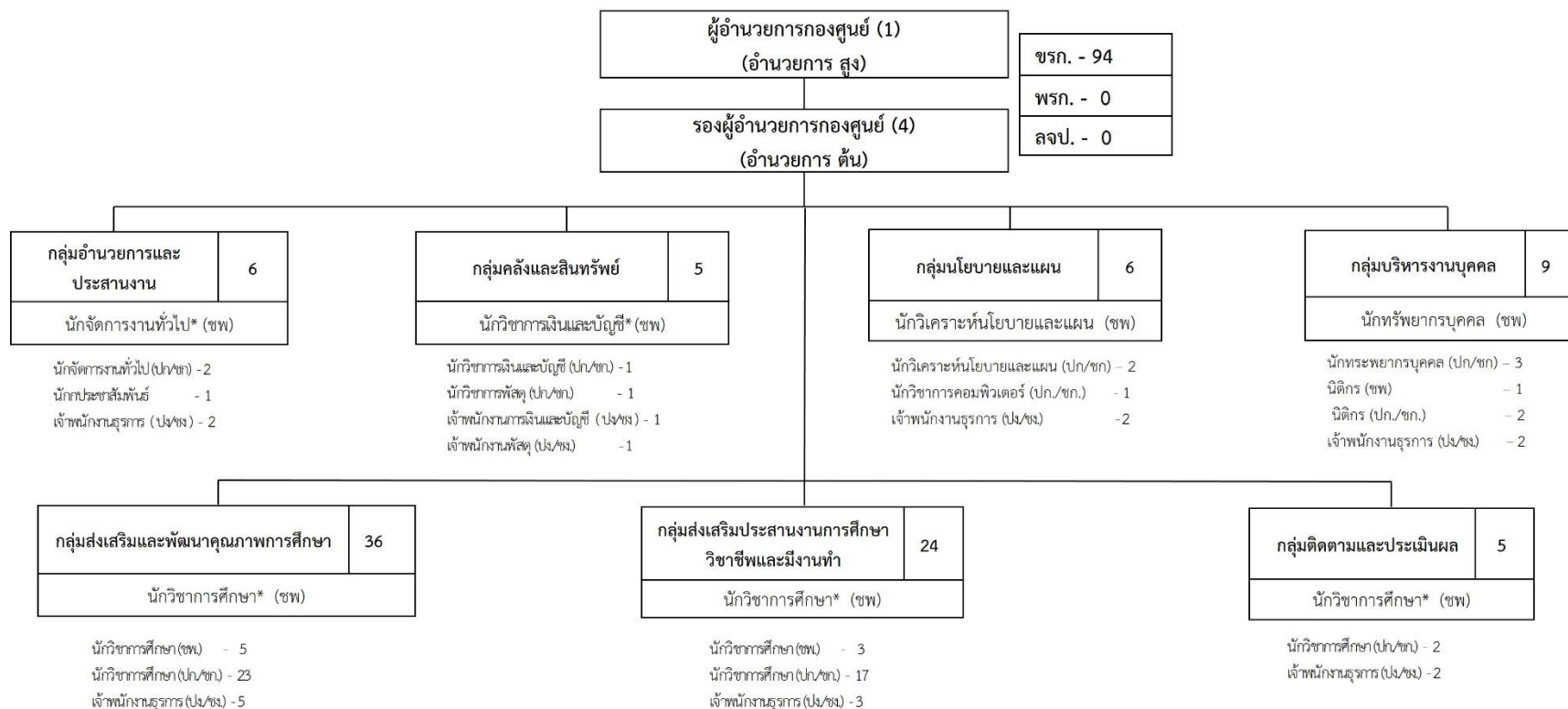


* ยกเว้นจังหวัดสตูล ไม่มีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

** ไม่รวมอัตรากำลังกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้



ประเภทตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป	
	สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ศพ	ชก/ศพ	ปท/ชท	อว	ปง/ชง
จำนวน			1	4			16		55		18

๖. วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่”

พันธกิจ

๑. พัฒนาการศึกษาค้นคว้าให้ผู้เรียนมีคุณภาพ 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 ประสานงานกันทำ เพื่อองค์กร มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย มีทีมงานที่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงาน ขององค์กร ชักชวนให้คนในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ ขององค์กร

E: Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน

A: Accountability ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ตระหนักในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรม การกระทำ ของตนเองหรือหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

M: Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเพื่อนำพาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ

W: Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

I: Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง บุคลากรหมั่นแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 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 บุคลากรให้บริการแก่ทุกคนที่มาติดต่อ ด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจในการให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีการประสานสัมพันธ์กันในองค์กร พร้อมใจบริการเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

๗. อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

๗.๑ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒ ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- ๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- ๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- ๔) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
- ๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษา เอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา
- ๘) ส่งเสริม ประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- ๙) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงาน ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- ๑๐) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง
- ๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- ๑๒) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงาน ปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๗.๒ อำนาจหน้าที่ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 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

๗.๓ อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

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

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพปัญหา

การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการทบทวนและศึกษาสภาพปัญหาจากการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

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 และสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องตาม	/		สป. (กบค.)	กคศ.

ประเด็นท้าทาย	แนวทางการแก้ปัญหา	การประเมินทางเลือก		ผู้รับผิดชอบ	
		ทำได้	ทำไม่ได้	หลัก	ร่วม
	มาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาให้สอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ.				
๕. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลด้านการสรรหาของหน่วยงาน	ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หลักเกณฑ์หรือประกาศต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในทุกช่องทางหรือพิจารณาเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารในช่องทางใหม่ๆ เช่น ผ่านทางแอปพลิเคชัน เป็นต้น	/		สป. (กบค.)	ศทก.
๖. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินการ	ส่วนราชการจะต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกันของผู้รับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและจังหวัด เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทั้งในด้านการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกมิติ	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ.
๗. การบริหารจัดการงบประมาณ	ส่วนราชการจะต้องพิจารณารายละเอียดการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณให้ชัดเจน ครอบคลุม เพื่อใช้ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณ	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ. สนย.
๘. การบริหารอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน	ส่วนราชการจะต้องกำหนดกลยุทธ์การบริหารกำลังคนและทีมงานเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่อง	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศจ.

ประเด็นท้าทาย	แนวทางการแก้ปัญหา	การประเมินทางเลือก		ผู้รับผิดชอบ	
		ทำได้	ทำไม่ได้	หลัก	ร่วม
๙. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	ส่วนราชการจะต้องทบทวนนโยบายในการสรรหาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น การสอบบรรจุแข่งขัน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการได้มาซึ่งบุคลากร การพิจารณาประกาศรับโอน/รับย้าย เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสอบคัดเลือก เป็นต้น	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.
๑๐. การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เชื่อมโยงกันระหว่างโครงสร้างของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เหมาะสมกับกฎหมายและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.
๑๑. การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	ส่วนราชการจะต้องพิจารณาจัดทำคู่มือการดำเนินงานและกำหนดขั้นตอนในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าใจกระบวนการทำงาน และเพื่อป้องกันการร้องเรียนในอนาคต	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาทักษะแก่บุคลากร	ส่วนราชการอาจพิจารณาสนับสนุนเรื่องการหมุนเวียนงานของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อเติบโตในสายงาน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่างอย่างรวดเร็ว	/		สป. (กบค.)	ศธภ. ศธจ.

๒. การวิเคราะห์องค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อค้นหาจุดแข็ง - จุดอ่อน ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร โดยใช้กรอบ 7-S ตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหาโอกาส - อุปสรรค ใช้ PERT Analysis สามารถทำการวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
S1: ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารกำลังคนชัดเจน มีหน่วยงานรองรับด้านการสรรหากำลังคน และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการสรรหาบุคลากร	W1: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดแผนอัตรากำลังคน ส่งผลให้การเตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า
S2: ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังคน สอดคล้องเหมาะสมระหว่างสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรกับภารกิจงาน	W2: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Job Rotation) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
S3: มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	W3: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือแผนการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ขาดการพัฒนาผู้มีความรู้ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีการติดตามประเมินผล
S4: มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย	W4: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Eco System) เพื่อเสริมศักยภาพบุคลากร
S5: การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว	W5: บุคลากรบางส่วนขาดการปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า
S6: บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	W6: บุคลากรบางส่วนขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21
S7: มีแผนการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และทิศทางขององค์กร	W7: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อการสื่อสารองค์กรและการสร้างภาพลักษณ์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
S8: มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	W8: บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขาดการสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
S9: มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศจำนวนมาก ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ	W9: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดการบูรณาการในด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นเอกภาพระหว่างส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในเชิงนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ
S10: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถทำให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน และการย้าย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินแนวทางหมุนเวียนงานของกระทรวง	W10: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดระบบการสร้างความรู้ความผูกพันที่เป็นรูปธรรม และธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน
S11: บุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ	W11: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดแผนความก้าวหน้าสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
S12: มีโครงสร้างองค์การและกรอบการกำหนดตำแหน่งที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
S13: องค์การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น	

การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค

โอกาส	อุปสรรค
O1: นโยบายในด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายของภาคแรงงานที่มีความรู้หลากหลาย ทั้งในระบบราชการและเอกชน ถือเป็นโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อเข้าสู่หน่วยงาน	T1: ข้อจำกัดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ อาทิ ปัญหาคุณภาพคนต่ำ และการลงทุนในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
O2: สังคมไทยให้คุณค่ากับอาชีพรับราชการ จึงเป็นความท้าทายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบราชการ	T2: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขาดการจัดสรรงบประมาณในการสรรหาบุคลากรที่สมดุล อาทิ การได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอสำหรับด้านการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในหน่วยงาน

โอกาส	อุปสรรค
O3: นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐาน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	T3: ทิศทางและนโยบายในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
O4: ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างความเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ส่งผลต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	T4: การเคลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ (Citizen Mobility) ที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมดิจิทัล โดยที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต
O5: เกิดแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการผลิตรายมากขึ้น ประชาชนและผู้บริโภคกลายเป็นผู้ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการใช้ระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตและรายได้มากขึ้น	T5: นโยบายทางการเมืองที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการบริหาร ทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
O6: การเข้าถึงข้อมูลที่เกิดจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูล ซึ่งศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นความจำเป็นต่อการบริหารองค์การในปัจจุบันและอนาคต	T6: การเกิดขึ้นของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร
O7: มีระบบข้อมูลสารสนเทศ DPIS, SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	T7: ทศนคติ ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ
O8: นโยบายการหมุนเวียนงานของสำนักงาน ก.พ. เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	
O9: แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง	

โอกาส	อุปสรรค
O10: พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	
O11: การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)	

๓. การสร้างกลยุทธ์จาก TOWS Matrix

TOWS Matrix เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบ Matrix ดังนี้

TOWS Matrix		
ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	1. 2. 3.	1. 2. 3.
โอกาส (O)	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค (T)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

ภาพที่ ๕ กรอบการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix

กลยุทธ์เชิงรุก

S3: มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

S4: มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย

S11: บุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

O4: ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างความเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ส่งผลต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

กลยุทธ์ : ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะวิถีชีวิตถัดไป next normal (HR digitization)

O5: เกิดแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการผลิตมากขึ้น ประชาชนและผู้บริโภค กลายเป็นผู้ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการใช้ระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตและรายได้มากขึ้น

O6: การเข้าถึงข้อมูลที่เกิดจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูล ซึ่งศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นความจำเป็นต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบันและอนาคต

O7: มีระบบข้อมูลสารสนเทศ DPIS, SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

O11: การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

S1: ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารกำลังคนชัดเจน มีหน่วยงานรองรับด้านการสรรหากำลังคน และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการสรรหาบุคลากร

S8: มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

S12: มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

O2: สังคมไทยให้คุณค่ากับอาชีพรับราชการ จึงเป็นความท้าทายของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการในการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบราชการ

O3: นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐาน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

O9: แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กำหนดให้มีกลไก การกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

O11: การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

กลยุทธ์ : พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

กลยุทธ์เชิงแก้ไข

W1: ขาดแผนอัตรากำลังคน ส่งผลให้การเตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

W2: ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Job Rotation) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

W3: ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือแผนการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ขาดการพัฒนาผู้มีความศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีการติดตามประเมินผล

W4: ขาดการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Eco System) เพื่อเสริมศักยภาพบุคลากร

W7: ขาดประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อการสื่อสารองค์กรและการสร้างภาพลักษณ์

W9: ขาดการบูรณาการในด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นเอกภาพระหว่างส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคในเชิงนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ

W10: ขาดระบบการสร้างความรู้ผูกพันที่เป็นรูปธรรม และธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและความสามารถโดดเด่นของหน่วยงาน

O1: นโยบายในด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายของภาคแรงงานที่มีความรู้หลากหลาย ทั้งในระบบราชการและเอกชน ถือเป็นโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อเข้าสู่หน่วยงาน

O3: นโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ได้มาตรฐาน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

O6: การเข้าถึงข้อมูลที่เกิดจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูล ซึ่งศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นความจำเป็นต่อการบริหารองค์การในปัจจุบันและอนาคต

O7: มีระบบข้อมูลสารสนเทศ DPIS, SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

O8: นโยบายการหมุนเวียนงานของสำนักงาน ก.พ. เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

O9: แผนแม่บทฯ ที่ 20 หัวข้อย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กำหนดให้มีกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

O11: การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)

กลยุทธ์เชิงป้องกัน

S5: การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว

S6: บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

S8: มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

S11: บุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

T1: ข้อจำกัดต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ อาทิ ปัญหาคุณภาพคนต่ำ และการลงทุนในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

T4: การเคลื่อนไหวของวัฒนธรรมต่างชาติ (Citizen Mobility) ที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมดิจิทัล โดยที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต

T7: ทศนคติ ค่านิยม และการให้คุณค่าที่เปลี่ยนไปของผู้คนสมัยใหม่ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ของคนในสังคมปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการ และการพัฒนาหน่วยงานราชการ

กลยุทธ์ : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส
เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

๔. 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 การจัดทำกรอบสัมประสมการณให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สอดคล้องกับประ เภท ระดับตำแหน่ง และสายงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อบริการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถ ทดแทนในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนและจำเป็น และรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความ ต้องการของส่วนราชการ

๒.๓ เร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยการนำระบบเทคโนโลยี 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 ให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร และเกิดอำนาจจําแนกการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงาน 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 ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๕ อํารงรักษาไว้ซึ่งการดูแลบุคลากร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

ตามที่ภาครัฐจัดให้ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทราบและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้โดยตรง อาทิ การขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ การประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

๕.๖ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดโครงการ และกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๗ พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความต้องการ และความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย โดยกิจกรรมบางส่วนอาจเป็นการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และเกิดเครือข่ายการทำงาน โดยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๕. แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติ

๑. ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ งานในเชิงยุทธศาสตร์ และงานในเชิงพื้นที่ หรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ถือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและสอดคล้องกับกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๕

การดำเนินงานตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ขอบเขตการจัดทำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ บริบทยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และเป้าหมายการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและพัฒนากิจการบ้านเมืองภาครัฐ 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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ ได้จัดทำแผนสรรหาบุคลากร เพื่อดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ โดยมีกิจกรรม/แผนงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๓๐ กิจกรรม แบ่งเป็นการดำเนินการสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑๘ กิจกรรม และการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑๒ กิจกรรม ซึ่งเป็นการพิจารณาการย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง และการสอบคัดเลือก รวมทั้งการประเมินบุคคล การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ภายใต้กรอบการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยประกอบด้วยแผนการดำเนินงานดังนี้

เกณฑ์การประเมิน

การดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ
๑. ดำเนินการตามแผนได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๑
๒. ดำเนินการตามแผนได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	๒
๓. ดำเนินการตามแผนได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๓
๔. ดำเนินการตามแผนได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	๔
๕. ดำเนินการได้เสร็จสิ้นตามแผน ร้อยละ ๑๐๐	๕

๒. แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

➤ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ลำดับ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๑	การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ				←→									ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น	ระดับ ๕
๒	การคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ									←→				ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง	ระดับ ๕
๓	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←								→				ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ระดับ ๕
๔	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ			←→										ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	ระดับ ๕
๕	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ						←→							ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับ ๕

ลำดับ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๖	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับ ๕
๗	การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	ระดับ ๕
๘	การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	ระดับ ๕
๙	การรับโอนและการให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการรับโอนและการให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	ระดับ ๕
๑๐	การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่น มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่น มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับ ๕

ลำดับ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๑๑	การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของดำเนินการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทุกระดับ	ระดับ ๕
๑๒	การประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	ระดับ ๕
๑๓	การประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ การเงินและบัญชี ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ การเงินและบัญชี ตรวจสอบภายใน	ระดับ ๕
๑๔	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ	ระดับ ๕
๑๕	การพิจารณาบรรจุนักศึกษาผู้ได้รับทุนจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และการพิจารณารับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)											←		ระดับความสำเร็จของดำเนินการบรรจุนักศึกษาผู้ได้รับทุนจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และการพิจารณารับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	ระดับ ๕

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๑๖	การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานราชการ	ระดับ ๕
๑๗	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ	ระดับ ๕
๑๘	การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเกี่ยวกับการปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ	ระดับ ๕

➤ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๑	การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		←											ระดับความสำเร็จของดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด	ระดับ ๕
๒	การย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้	←				→								ระดับความสำเร็จของดำเนินการย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	ระดับ ๕
๓	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด	←				→							↔	ระดับความสำเร็จของดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และรองศึกษาธิการจังหวัด	ระดับ ๕
๔	การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒					←				→		←	→	ระดับความสำเร็จของดำเนินการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒	ระดับ ๕
๕	การรับโอนและการให้โอนตำแหน่งศึกษานิเทศก์		←										→	ระดับความสำเร็จของดำเนินการรับโอนและการให้โอนตำแหน่งศึกษานิเทศก์	ระดับ ๕

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๖	การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	ระดับ ๕
๗	การประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)													ระดับความสำเร็จของดำเนินการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	ระดับ ๕
๘	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับ ๕
๙	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเพิ่มตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ													ระดับความสำเร็จของดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเพิ่มตามกฎหมาย	ระดับ ๕

ลำดับ	เรื่อง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
		ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
๑๐	การประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ การเงินและ บัญชี ตรวจสอบภายใน สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของดำเนินการ ประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ การเงินและบัญชี ตรวจสอบภายใน	ระดับ ๕
๑๑	การประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของดำเนินการ ประเมินบุคคลเพื่อให้ได้เงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	ระดับ ๕
๑๒	การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	←												ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	ระดับ ๕

ส่วนที่ ๖

การนำแผนสรรหาบุคลากรไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๑. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. กำหนดรอบการดำเนินการย้าย และการให้โอน-รับโอน เป็นรอบดำเนินการตามปีงบประมาณเพื่อให้การสรรหาและการทดแทนบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความว่างของตำแหน่งเป็นระยะเวลานาน และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ ควรกำหนดรอบการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การเปิดรับย้าย - โอนทุกไตรมาส หรืออย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยต้องอาศัย หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่บัญญัติถึงอำนาจการบรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้ายข้าราชการ ทั้งนี้ ควรกำหนดแผนสรรหาบุคลากรทดแทนกำลังคน (Succession Plan) ต่อเนื่อง ไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อให้การสรรหาบุคลากรทดแทนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องตามรอบดำเนินการ

ตัวอย่างหน่วยงานราชการที่กำหนดรอบการดำเนินการย้าย และการให้โอน-รับโอน เป็นรอบดำเนินการตามปีงบประมาณ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข , กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น

๒. ควรปรับปรุงระบบวิเคราะห์อัตรากำลัง กำหนดให้ส่วนราชการต้องบริหารงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำระหว่างหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่มีบุคลากรมาก แต่งานน้อย และหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อย แต่งานมาก ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมและการลาออกของบุคลากร ควรมีการจัดทำระบบวิเคราะห์โดยวัดจากปริมาณ เพื่อประเมินความเหมาะสมของกำลังคนกับสมรรถนะที่จำเป็น

ตัวอย่างหน่วยงานราชการ กรมสรรพากร ที่ได้นำระบบ e-Workforce Analysis มาใช้ในการประเมินอัตรากำลัง โดยเชื่อมโยงกับข้อมูลภาษีและงานตรวจสอบจริง ทำให้สามารถปรับโอนอัตรากำลังได้ตรงตามภาระงานของแต่ละพื้นที่

๒. การนำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปปฏิบัติ

การนำแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปปฏิบัติ เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนงาน/โครงการ กิจกรรม และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลให้แผนดังกล่าวประสบผลสำเร็จหลายประการ อาทิ

๑. ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบอย่างถูกต้องและเหมาะสม

๒. ผู้รับผิดชอบเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนแผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามแผนสรรหาบุคลากรประจำปีงบประมาณที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. การสื่อสารให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ

๔. การประสานงานที่ีระหว่างสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ รวมทั้งสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากของผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจได้ว่า การดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถ ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการได้อย่างทันการณ์ โดยมีแนวทางและกระบวนการ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รายงานผลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล และสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน ฯ ในทุกไตรมาส เพื่อประกอบการ รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๓. สรุปและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน พร้อมนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของแผน ฯ

๔. กรณีการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จะมีการพิจารณาทบทวน/ปรับปรุง แผนสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปีงบประมาณต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (๒๕๖๓). แนวทางการโอนและรับโอนข้าราชการประจำงบประมาณ. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๓). คู่มือแนวปฏิบัติการโอนและรับโอนข้าราชการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๔๘). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๘. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๖). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๖). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๑). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๓). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งสำนักงานเลขานุการกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๔). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๕). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งกองส่งเสริมและพัฒนากาบริหาร การศึกษาในภูมิภาค. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๕). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัด ชายแดนภาคใต้. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงยุติธรรม. (๒๕๖๒). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒. ราชกิจจานุเบกษา.
- กฤติน. (๒๕๖๑). การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.
- คณะรัฐมนตรี. (๒๕๔๕). มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๕ เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก). กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- คณะรัฐมนตรี. (๒๕๖๑). มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

กรมสรรพากร. (๒๕๖๖). รายงานผลการใช้ระบบ e-Workforce Analysis เพื่อการวิเคราะห์อัตรากำลัง.

กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.

ประเทศไทย. (๒๕๔๖). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

๒๕๔๖. ราชกิจจานุเบกษา.

ประเทศไทย. (๒๕๔๗). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗. ราช

กิจจานุเบกษา.

ประเทศไทย. (๒๕๕๑). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑. ราชกิจจานุเบกษา.

ประเทศไทย. (๒๕๖๐). คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาใน
ภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ. ราชกิจจานุเบกษา.

ประเทศไทย. (๒๕๖๒). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒. ราชกิจจานุเบกษา.

ประเทศไทย. (๒๕๖๒). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒. ราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๒). คู่มือการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ.

กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.

๒๕๖๑-๒๕๘๐). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๖๒). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

(PMQA ๔.๐). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๒๕๖๓). เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ

ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA). กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๘). แผนการสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๘). แผนการสรรหาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๒. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

Kaplan, Robert S., & Norton, David P. (๑๙๙๒). The balanced scorecard: Measures that drive performance. Harvard Business Review, ๗๐(๑), ๗๑-๗๙.

Peters, Thomas J., & Waterman, Robert H. (୧୯୮୨). In search of excellence: Lessons from America's best-run companies. New York: Harper & Row.

Weihrich, Heinz. (୧୯୮୨). The TOWS matrix—A tool for situational analysis. Long Range Planning, ୧୫(୨), ୫୫-୬୬.

คณะผู้จัดทำ

- | | | |
|-----|---|---------------------------------|
| ๑. | นางสาวนวลพรรณ วรรณสุธี
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. | นางสาวปรารถนา ช้อนแก้ว
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| ๓. | นายบำรุง ฉีบบแหลม
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการภาค ๒ | คณะทำงาน |
| ๔. | นางณัฐวิสาข์ ดีเสมอ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการภาค ๓ | คณะทำงาน |
| ๕. | นางสาววาสนา แจ่งเสนาะ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | คณะทำงาน |
| ๖. | นางสาวณัชชารีย์ โรจน์บุญฤทธิ์
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง | คณะทำงาน |
| ๗. | นางดวงดาว คฤหบดี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๘. | นางสาวสรินทร์ภัสร์ แขวงเมืองปัก
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. | นางสาวเบญจรัตน์ ครุขยัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. | นายพิสุทธิ์ พัฒนกิจจากร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ๑๑. นายสรสิข พิศุทธิ์กฤดาการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |
| ๑๒. นางสาวพลารัตน์ ทวีสุภาพ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |
| ๑๓. นางสาวทิพย์วรรณ วงษ์อุต
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |
| ๑๔. นางสาวมิ่งขวัญ อิ่มมาก
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |
| ๑๕. นายณภดล จันทวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |
| ๑๖. นางสาวนภัสสร สมกานดา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |
| ๑๗. นางสาวมะลิวัลย์ ยวนยี่ม
พนักงานจัดการงานบุคคล
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเหลืองานการ |



แผนสรรหาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักอำนวยการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล
งานสรรหาบรรจุแต่งตั้ง