

รายงานผลการดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

OFFICE OF THE
PERMANENT
SECRETARY FOR
MINISTRY OF
EDUCATION



ขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนา
บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลและรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะดิจิทัล สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเพื่อติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณและประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ถูกกำหนดกรอบแนวทางให้สอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566–2570” โดยเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญในอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (Systematic & Analytical Thinking) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการปรับตัว (Agility) และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อภารกิจที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานฉบับนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งครอบคลุมทั้งผลการดำเนินโครงการ ผลการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ผลการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ตลอดจนผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานสรุปผลการดำเนินงานฉบับนี้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าในการใช้ประกอบการประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไปให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของภาครัฐต่อไป

สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีเป้าหมายหลักในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสามารถปฏิบัติงานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566–2570 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการดำเนินงานโดยภาพรวมพบว่า มีหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรจำนวน 8 หน่วยงาน โดยมีหน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินงานแล้ว 7 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และมีโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนทั้งสิ้น 27 โครงการ ซึ่งสามารถดำเนินการแล้วเสร็จ 24 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 88.89 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการและการดำเนินกิจกรรมพัฒนาในภาพรวมในด้านงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน 21,769,600 บาท และมีการใช้จ่ายจริง 19,670,730.56 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.36 ของงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินโครงการนอกแผนเพิ่มเติม จำนวน 7 โครงการ ใช้งบประมาณอีก 4,200,026 บาท ส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสิ้น 23,870,756.56 บาท ในส่วนของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถจัดทำกรอบสมรรถนะเฉพาะตามสายงานได้แล้ว 17 จาก 18 สายงาน คิดเป็นร้อยละ 94.44 และมีบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) หลายระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน และช่วยลดภาระงานด้านเอกสารของบุคลากร ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ “ดีมาก” ด้วยคะแนน 93.82 ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส และได้ผลการประเมินความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ ร้อยละ 85.07 อย่างไรก็ตามจากการประเมินผลการดำเนินงานยังพบประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงยังไม่ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมในบางส่วน ขาดระบบติดตามและประเมินผลหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ เวลา สถานที่ และอุปกรณ์ โดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ดังนั้น ในช่วงปีงบประมาณถัดไป ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำระบบติดตามผลหลังการพัฒนา (Post-Training Evaluation) อย่างชัดเจน การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งและสายงาน การจัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์ในทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต และการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน โดยสรุป การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ถือว่าประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพึงพอใจ สามารถยกระดับศักยภาพของบุคลากร และวางรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการด้านการศึกษาของประเทศต่อไปอย่างยั่งยืน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1
ยุทธศาสตร์ที่ 1	10
ยุทธศาสตร์ที่ 2	13
ยุทธศาสตร์ที่ 3	27
ยุทธศาสตร์ที่ 4	31

ผลการดำเนินงาน

ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) โดยแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ และให้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ เป็นรายไตรมาส ตามแบบรายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในรูปแบบออนไลน์ (Google sheet) นั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แล้ว มีหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรและรายงานผลการดำเนินโครงการและสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) รอบ 12 เดือน เสร็จเรียบร้อยแล้ว สรุปดังนี้

1. มีหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 8 หน่วยงาน รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน 7 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 87.50 โดยมีหน่วยงานที่ยังไม่ได้รายงานผลการดำเนินงานหรือรายงานไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ

2. มีโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 27 โครงการ ดำเนินการเสร็จสิ้นตามแผนฯ จำนวน 24 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 88.89 ทั้งนี้ จากสำรวจข้อมูลพบว่ามีโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากหน่วยงานติดภารกิจในการสนับสนุนการดำเนินงานที่จำเป็นเร่งด่วน

3. ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น 21,769,600 บาท และใช้งบประมาณตามที่ได้รับจัดสรรในภาพรวม 19,670,730.56 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.36 และหน่วยงานได้ดำเนินการปรับซื้อและเพิ่มเติมโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนฯ จำนวน 7 โครงการ โดยใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ จำนวน 4,200,026 บาท รวมแล้วใช้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 23,870,756.56 บาท โดยจำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ/งบประมาณ ตามแผนฯ						โครงการที่ดำเนินการ	
	จำนวนโครงการตามแผนฯ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป	คิดเป็นร้อยละ		จำนวนโครงการ	เพิ่มเติมระหว่างปี
					โครงการที่ดำเนินการ	เบิกจ่ายเงินงบประมาณ		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM&HRD)	3	ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	3	325,288	100	-	3	956,579
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)	18	20,979,100	15	19,074,885.56	83.33	90.92	4	3,243,447
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างค่านิยมโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)	4	770,500	4	255,057	100	42.71	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	1	20,000	1	15,500	100	77.50	-	-
รวม	26	21,769,600	23	19,670,730.56	88.46	90.36	7	4,200,026

วิธีการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยกำหนดรูปแบบและวิธีการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทางเลือกในการพัฒนาตนเองให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งการสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรโดยส่วนราชการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ 1) การฝึกอบรมแบบระบบห้องเรียน (Classroom Training) 2) การฝึกอบรมแบบระบบออนไลน์ (Online Training) 3) การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยการดำเนินการฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากรายงานการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า มีบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร) จำนวน 3,775 คน จาก 4,762 คน คิดเป็นร้อยละ 79.27

2. การพัฒนาโดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการพัฒนา 1) การพัฒนาทักษะเพื่อให้งานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ (มติ ครม. ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว160 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อหลักสูตร	จำนวน (คน)	งบประมาณ (ต่อคน)
๑. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๖ และระดับชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๓๖ ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	๓	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๒. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๗ และระดับชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๓๗ ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	๒	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๓. หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	๑	๓๙,๐๐๐
๔. โครงการ การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๑๙ ของกรมบังคับคดี	๑	๑๒,๐๐๐
๕. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต (วปอ.บอ.) รุ่นที่ ๒	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๖. โครงการอบรมหลักสูตรกฎหมายปกครอง หลักสูตร กฎหมายปกครอง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	๑	๗,๙๐๐

ชื่อหลักสูตร	จำนวน (คน)	งบประมาณ (ต่อคน)
๗. โครงการพัฒนาพรรคการเมืองสู่สถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็งและยั่งยืน กิจกรรมที่ ๑ การอบรมหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับ ภูมิภาค	๒	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๘. โครงการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่ ขึ้นความรู้ชั้นสูง (SS.A.T.C)	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๙. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๑๕	๑๐	งบประมาณ สคปศ.
๑๐. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๗	๑๐	๕๑๖,๕๐๐
๑๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (MOE ONE TEAM) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ศึกษาธิการจังหวัด	๓๔	๒,๒๙๗,๗๕๐
๑๒. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional) รุ่นที่ ๑	๒	๑๓,๘๐๐
๑๓. หลักสูตรนักยุทธศาสตร์	๑	๘๐,๙๓๐
๑๔. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ ๑๒๕	๕	๖๙๐,๕๐๐
๑๕. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๗ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	๖	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๑๖. โครงการฝึกอบรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาคปฏิบัติ สำหรับ หน่วยงานรัฐ “PDPA In Action สำหรับหน่วยงานรัฐ” รอบที่ ๕	๑	๖,๐๐๐
๑๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “ภาวะผู้นำสำหรับการจัดการ การศึกษา และบริหารงานภาครัฐในยุค AI”	๑	ทุนส่วนตัว
๑๘. หลักสูตร การประเมินแผนงานและโครงการ รุ่นที่ ๓๕	๕	๓๘,๕๐๐
๑๙. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : E – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	๖,๕๐๐
๒๐. หลักสูตรการตรวจสอบการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการ ควบคุมภายใน(Governance,Risk Management and Control Audit Specialist)	๑	๖,๐๐๐
๒๑. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นผู้หนุนนำครูสู่ ผู้อำนวยการเรียนรู้ (สำหรับศึกษานิเทศก์) รุ่นที่ ๒	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๒๒. หลักสูตรกลยุทธ์การปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ภาครัฐ	๑	๓,๑๒๐
๒๓. หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๒๐ (ยธก.๒๐)	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๒๔. สัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๒๕. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้คลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service :GDCC)	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน

ชื่อหลักสูตร	จำนวน (คน)	งบประมาณ (ต่อคน)
๒๖. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : E – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (หลักสูตร AC: Advance Course)	๑	๖,๕๐๐
๒๗. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor – CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตร การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional) รุ่นที่ ๒	๑	๑๓,๘๐๐
๒๘. โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor – CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรระดับ ๒ การตรวจสอบภายในเฉพาะด้าน (Audit Specialist)	๒	๑๘,๗๐๐
๒๙. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : E – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (หลักสูตรเตรียมความพร้อม PC: Preparation Course)	๑	๘๐๐
๓๐. หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๓๑. หลักสูตร Training Program for Young Leaders from ASEAN Countries in China	๑	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๓๒. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงเพื่อการสร้างชาติภาคตะวันออก EEC (นสข. EEC) รุ่นที่ ๗	๑	๓๗,๕๐๐
๓๓. ฝึกอบรมด้าน Information Technology Course ณ สถาบัน Academy of Interactive Technology รัฐวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย	๑	ทุนส่วนตัว
๓๔. โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑	๒	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๓๕. หลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ “หลักสูตรพื้นฐาน”	๒	ไม่เสียค่าลงทะเบียน
๓๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ”	๒	๑๕,๘๐๐
๓๗. หลักสูตรผู้นำพอเพียงเพื่อความมั่นคง ประจำปี ๒๕๖๘	๑	๒๒,๐๐๐
๓๘. โครงการนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ ๑๖	๑	๑๖๕,๐๐๐
รวม	๑๑๒	๓,๙๙๘,๖๐๐

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ โดยมีการติดตามผลการพัฒนาผ่านการจัดทำตัวชี้วัดตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รอบการประเมินละ 1 ตัวชี้วัด) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้กำหนดให้บุคลากรเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ในหมวดการเรียนรู้ Digital Literacy เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 และรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) จำนวน 3,921 คน จากบุคลากรทั้งหมด 4,762 คน คิดเป็นร้อยละ 82.34

ภาพรวมปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากการเก็บข้อมูลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรขาดการนำทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ภายหลังจากการพัฒนา/ฝึกอบรม มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเป็นรูปธรรม และขาดการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่เพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรทุกคนทุกระดับตำแหน่งให้มีทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย แผนพัฒนาบุคลากรฯ หรือให้บุคลากรมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนบทบาทภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายของส่วนราชการ
3. ภารกิจงานของหน่วยงานที่จะดำเนินการในภาวะปกติ ตามอำนาจหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอาจไม่ทันเวลา หรือต้องดำเนินการในปลายปีงบประมาณ หรือรองบประมาณจากส่วนกลางที่จะจัดสรรลงไปยังพื้นที่เพิ่ม
4. ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรการพัฒนาบางหลักสูตรมีความจำเป็นต้องลงมือฝึกปฏิบัติและมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากส่งผลให้อุปกรณ์ และสถานที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หากแบ่งการฝึกอบรมเป็นรอบ/รุ่น ก็จะส่งผลให้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา

สิ่งที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากบุคลากรในสังกัด จำนวน 912 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการ พบว่า

1. การพัฒนาตามกรอบทักษะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Skillsets) จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) มากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill) และทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communication and Influencing) ตามลำดับ

2. การพัฒนาตามกรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillsets) จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาการสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ มากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนานตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมระบบราชการที่โปร่งใส และได้รับความศรัทธาเชื่อถือต่อประชาชน การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ตามลำดับ

3. การพัฒนาตามกรอบทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา การวางแผน การบริหารแผนงาน/โครงการตามภารกิจของงาน การนำแผนสู่การปฏิบัติ มากที่สุด รองลงมา คือ เทคนิคการเขียนงานประจำให้เป็นงานวิจัย/งานวิชาการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ การพัฒนาเทคนิคการพูดและการนำเสนอเทคนิคการเป็นวิทยากร และการพัฒนาความรู้ทักษะทางภาษา ตามลำดับ

4. การพัฒนาตามกรอบความคิด (Mindset Skillsets) จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนากรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) มากที่สุด รองลงมา คือ กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และกรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) ตามลำดับ

5. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคตที่ควรมีการพัฒนา จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการทำงานในภาวะวิถิใหม่ (Agility Skill) มากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะทางเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล/การสื่อสารที่ดี ตามลำดับ

6. การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศที่ต้องการพัฒนา จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ มากที่สุด รองลงมา คือ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี และ ภาษามลายู ภาษาฝรั่งเศส ตามลำดับ

7. วิธีการหรือรูปแบบที่ต้องการพัฒนา จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนา การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Classroom Training & รูปแบบออนไลน์ (E – Learning)) มากที่สุด รองลงมา คือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (E – Learning) การประชุมหรือสัมมนา (Meeting/Seminar) และการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ตามลำดับ

8. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา จากการสำรวจพบว่า บุคลากรคิดเห็นว่าระยะเวลาที่เหมาะสมที่สุดมากที่สุดในการพัฒนา ได้แก่ จำนวน 3 วัน รองลงมา คือ จำนวน 5 วัน และ 7 วัน ตามลำดับ

ร้อยละการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามที่ ก.พ. กำหนด (ตัวชี้วัดภายในปี 2570)

ตัวชี้วัดที่ ก.พ.กำหนด	ตัวชี้วัดที่ สป. ขับเคลื่อนได้ สำเร็จ/ไม่สำเร็จ
ตัวชี้วัดที่ ๑ หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร	ผล : สป. มีการดำเนินการจัดทำ ๑) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สป. ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ <u>พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์</u>ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อตั้งงบประมาณ และดำเนินการพัฒนา ๒) สป. มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป. ประจำปี เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของ สป.
ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน ๒.๑ ร้อยละของการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ (เป้าหมายปี ๒๕๖๗ = ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕) ๒.๒ ร้อยละของการจัดทำหลักสูตร/กิจกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะเฉพาะที่กำหนด (“สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน” ตามแนวทางฯ ก.พ.ให้ หมายถึงทักษะเฉพาะตามสายงาน)	ผล : ๑) สป. มีการดำเนินการจัดทำ (ร่าง) กรอบการพัฒนาสมรรถนะและพฤติกรรมที่คาดหวัง จำนวน ๑๗ สายงาน จาก ๑๘ สายงาน (คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔) โดยผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.สป. และ อ.ก.ค.ศ. และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัดได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม ๒) สป. มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาสำหรับกลุ่มผู้มีบทบาท ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกบรรจุกกลุ่มผู้มีประสบการณ์ และกลุ่มผู้มีความก้าวหน้างาน ทั้งนี้ สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการ และกลุ่มบริหาร จะดำเนินการจัดทำหลักสูตรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะด้านดิจิทัล ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้มีการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (เป้าหมายปี ๒๕๖๘ = ร้อยละ ๘๐) สป. มีตำแหน่งที่มีคนครอง ทั้งหมด ๔,๓๒๙ คน	ผล : ๑) สป. มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการพัฒนาด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ในหมวด Digital Literacy โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการดำเนินการพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน ๓,๙๒๑ คน จาก ๔,๓๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๔ ๒) สป. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวน ๓,๗๗๕ จาก ๔,๓๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๗
ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service	ผล : สป. (ภาพรวม) มีการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงาน/การให้บริการ แต่อาจต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ ก.พ.กำหนด	ตัวชี้วัดที่ สป. ขับเคลื่อนได้ สำเร็จ/ไม่สำเร็จ
(เป้าหมาย จำนวนนวัตกรรมเพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ อย่างน้อยร้อยละ 5)	๑. ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP) ๒. ระบบ Single Sign-On (SSO) ให้บริการระบบบริการ โรงเรียนเอกชนแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓. ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) ๔. ระบบงานทะเบียนนักเรียน (REGIS) ๕. ระบบสืบค้นคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง ๖. ระบบยื่นเรื่องออนไลน์ (ORSS) ๗. ระบบศูนย์บริการแลกเปลี่ยนข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ระบบ Exchange) ๘. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : (TMS) ๙. ระบบช่วยเหลือผู้เรียน Smart EDU DOLE ๑๐. ระบบสำรวจแววความสามารถพิเศษโรงเรียนเอกชน (Private School Multiple Intelligences Survey System :PMIS) ๑๑. ระบบกำหนดรหัสประจำตัวผู้เรียนเพื่อเข้ารับบริการ การศึกษาสำหรับผู้ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร (Gcode) ที่มา : กพร.สป.
ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจาก ประชาชนผู้รับบริการ (เป้าหมายปี ๒๕๖๘ = ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	ผล : สป.มีผลการประเมินค่าระดับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕.๐๗ และคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ITA) อยู่ในระดับดี มีค่าการประเมินร้อยละ ๙๓.๘๒ ที่มา : ก.พ.ร. สป. และ ปปช.

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความจำเป็นต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงไปจนทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ และสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมทั้งต้องวางแผนด้านการพัฒนากำลังคนคุณภาพให้เพียงพอต่อการอุดช่องว่างหรือทดแทนอัตราตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการ ย้าย ลาออกไปแต่ละสายงาน จนสามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตามเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กสไก และเครื่องมือสนับสนุน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน
(Smart HRM & HRD)

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

หน่วยงานหลัก :

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2565

☐ 1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

☐ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพ

☐ 4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☒ 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์

อย่างยั่งยืน (Smart HRM&HRD)

☐ 3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันทุจริตและสร้างค่านิยม

ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

☐ 2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล

และภาวะชีวิตวิถีดีต่อไป next normal (HR digitization)

☐ 4. พัฒนาคณาชีพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(HR Work life balance)

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

☒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

☐ 5. ส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

☒ 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

การติดตาม		รอบ 3 เดือน		รอบ 6 เดือน		รอบ 9 เดือน		รอบ 12 เดือน						
ที่	โครงการ	(1) จำนวนผู้ เป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้ เข้าอบรม/ พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็น ร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัด อบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความ สอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและ คำเป้าหมาย	ผลที่ได้			
1	การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	37	37	100	6	222	ไม่ได้รับ การจัดสรร	ไม่ใช้ งบประมาณ	22 พ.ย. 67	1.แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 จำนวน 1 ฉบับ 2.แผนพัฒนาบุคลากรของ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1 ฉบับ	1 ฉบับ	1	สอ.	
2	การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาข้าราชการ	37	37	100	2	74	ไม่ได้รับ การจัดสรร	ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย. 68	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาข้าราชการ	1 ฉบับ	4	สอ.	

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องพัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
3	การจัดทำกรอบพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	60	72	120	10	720	ไม่ได้รับ การจัดสรร	325,288	16-17 ก.ย. 68	1.กรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะของบุคลากร สป. จำนวน 1 ฉบับ 2.กรอบพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน จำนวน 17 สายงาน 3.หลักสูตรการพัฒนาจำนวน 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่	1 ฉบับ	4	สอ.	ใช้งบประมาณโครงการพัฒนา ศกจ. ศกย. ศอจ.
4	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนตรวจสอบ กลั่นกรอง ผลการวิเคราะห์ภารกิจ ลักษณะงาน กระบวนการและกรอบอัตราค่าจ้างของตำแหน่งรองศึกษาธิการจังหวัด เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง	28	22	78.57	19	418	ไม่ได้รับ การจัดสรร	319,427	17-19 ก.ย. 68	ข้อมูลการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างรองศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 ฉบับ	1 ฉบับ	1	สอ.	ใช้งบประมาณโครงการพัฒนา ศกย. ศอจ.
5	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการของสำนักงานวิทยการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	145	139	95.86	24	3,336	ไม่ได้รับ การจัดสรร	311,864	27-28 ก.ย. 68	1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 2. (ร่าง) แผนปฏิบัติการของสำนักงานวิทยการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 1 ฉบับ	95.86 1 ฉบับ	1	สอ.	ใช้งบประมาณงาน 110,911.- และงบพัฒนาครู 200,953.-
6	การจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	23	23	100.00	6	138	ไม่ได้รับ การจัดสรร	ไม่ใช่ งบประมาณ	15 ก.ย. 68	แผนสร้างความผูกพันของ สป. จำนวน 1 ฉบับ	1 ฉบับ	1	สอ.	
รวม								956,579						12

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการ
ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีต่อไป
(HR digitization)

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงานหลัก :

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

☐

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

☐

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

☐

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

☒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2565

☐ 1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

☐ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

“ 4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☐ 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์

☒ 2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล

อย่างยั่งยืน (Smart HRM&HRD)

และภาวะชีวิตที่ดีต่อไป next normal (HR digitization)

☐ 3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความเป็นปึกแผ่นภายใน

☐ 4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

(HR Work life balance)

การติดตาม ☐ รอบ 3 เดือน

☐ รอบ 6 เดือน

☐ รอบ 9 เดือน

☒ รอบ 12 เดือน

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
1	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรภาครัฐ	114	176	154.39	735	3,897	1,019,000	532,090	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	1.แผนพัฒนาบุคลากรของ สช. จำนวน 1 ฉบับ 2.จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 114 คน 3.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดของ แต่ละหลักสูตร และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 80	1,2,3	สช.	
	กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สช.	-	-	-	-	-	15,000	-	-				
	กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่	30	18	60.00	103	1,854	360,000	217,620	ม.ค.-ส.ค. 68				
	รุ่นที่ 12		13					162,480	ม.ค. 68				
	รุ่นที่ 13		3					37,140	ส.ค. 68				
	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตร		2					18,000	มิ.ย. 68				14

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความต้องการลดข้อกีดกันพัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ	
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้				
2	"ต้นกล้าฯ" รุ่นที่ 25 กิจกรรมที่ 3 หลักสูตรนักบริหารระดับสูง สน.บส. รุ่นที่ 17 นบส.ศร. รุ่นที่ 15 กิจกรรมที่ 4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม วัฒนธรรม/กลุ่มภารกิจ	4	3	75.00	315	430	400,000	137,200	มี.ค.-ธ.ค. 68						
			2		115	230		107,200							
			1		200	200		30,000							
		60	155	258.33	317	1,613	238,000	177,270	พ.ย. 67 - ก.ย. 68						
2	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผน (TRM : Training Road Map) หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับต้น	36	32	88.89	60	1,920	1,071,000	1,040,052	26 เม.ย. - 7 มิ.ย. 68 (ทศสาร์อาทิตย์)	1.ผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมาย 2.ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารระดับต้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำในอนาคต 3.ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับแนวคิดมุมมอง วิธีการทำงานการสื่อสาร บุคลิกภาพ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กร 4.ผู้เข้ารับการอบรมได้สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพิ่มพูนสัมพันธภาพ และการปฏิบัติงานระหว่างกันเพื่อบูรณาการ	100	มี	มี	มี	ก.ค.ศ.

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
										การทบทวนร่วมกันเพื่อประเมินประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
3	กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาภาษาอังกฤษของบุคลากร ส.น.ก.ค.ศ."	45	42	93.33	32	1,344	222,550	222,550	27 พ.ค. - 24 ก.ค. 68 (วัน อ. และ พ.ศ.)	1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของ 32 ชั่วโมง 2.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรภาษาอังกฤษ มีความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ทางราชการ และมีผลการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	85.71 N/A	1	ก.ค.ศ.	
4	การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการ	6	6	100.00	54	324	60,000	59,685	1-29 ส.ค. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	100	3	ก.ค.ศ.	
5	หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับข้าราชการ	40	49	122.50	18	882	200,000	105,150	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	82.50	1	ก.ค.ศ.	
6	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ (สป.)	40	59	147.50	60	3,540	529,600	708,000	ม.ค. 68 และ ส.ค. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	100	1	ก.ค.ศ.	
7	กิจกรรมมอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติราชการ ประจำปีของ ส.น.ก.ค.ศ.	320	272	85.00	6	1,632	122,000	112,450	25 ก.ย. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	85	1	ก.ค.ศ.	16

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
8	โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง (ส.บส.) รุ่นที่ 17	1	2	200.00	60	120	100,000	107,200	11-20 ธ.ค. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	200	1	ก.ค.ศ.	
9	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "การขับเคลื่อนการปฏิรูปราชการของ ส. นักรงาน ก.ค.ศ.สู่ความยั่งยืน"	320	311	97.19	6	1,866	115,200	98,800	24 ธ.ค. 67	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	97.17	1	ก.ค.ศ.	
10	กิจกรรมการพัฒนาพนักงาน	320	238	74.38	18	4,284	1,479,000	1,478,665	13-15 มี.ค. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	74.38	1	ก.ค.ศ.	
11	การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ ส. นักรงาน ก.ค.ศ.	230	221	96.09	12	2,652	1,011,720	908,704	26-27 ก.ย. 68	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	96.09	1	ก.ค.ศ.	
12	โครงการฝึกอบรมวิชาการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ ของ ส. นักรงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	200	203	101.50	103	20,909	335,000	894,976 (1,787,984)	ม.ค. และ ส.ค. 68	1.ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้ารับการพัฒนาดตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ 100 2.ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา 3.ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 100 92.00 N/A	1	สอ.	ขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ขงพัฒนาครูฯ และงบสนับสนุนจากหน่วยงาน 893,008.-
13	โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่า และวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ต. นนทงศึกษาในทศกั	450	420	93.33	6	2,520	10,000	11,340	30 เม.ย. 68	1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2.ระดับความส รั้งใจในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ	ร้อยละ 93.33 ระดับ 5	2	สอ.	17

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
										วิธีการประเมินผล และวิทยฐานะฯ	90.64			
										3.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ				
14	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส. นักอำนวยการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	200	138	69.00	15.50	2,139	300,000	285,232	22-23 มี.ค. 68	1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	69.00 92.36	1	สอ.	
15	โครงการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานในชุดดิจิทัล	50	45	90.00	24	1,080	ไม่ได้รับการจัดสรร	413,163	10-12 ก.ย. 68	1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	90.00 98.18	3	สอ.	ขอรับจัดสรรเพิ่มเติม
16	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของส. นักงานศึกษาธิการจังหวัด	876	726	82.88	23	16,698	3,080,000	2,072,101.56	มิ.ย.-ส.ค. 68	1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของศธจ. (ระดับหัวหน้างาน) เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 2. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของกิจกรรม	82.88 94.05	1	สอ.	
17	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของส. นักงานศึกษาธิการภาค	90	77	85.56	23	1,771	612,500	469,656	14-16 ส.ค. 68	1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของศธจ. (ระดับหัวหน้างาน) เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 2. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของกิจกรรม	85.56 96.62	1	สอ.	18

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
18	โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (MOE ONE TEAM) ต. หนงผูนายการ ส. ักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษาริการจังหวัด	35	34	97.14	285	9,690	ไม่ได้รับ การจัดสรร	2,297,750	16 ธ.ค. 67 - 30 ม.ค. 68	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่โครงการฯ กำหนด ร้อยละ 100	100	1	สอ.	
19	โครงการพัฒนาระบบบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศอ.) รุ่นที่ 15	60	69	115.00	200.00	13,800	8,788,000	8,632,489	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่โครงการฯ กำหนด ร้อยละ 90 2. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามโครงการฯ ร้อยละ 90	100 95.80	1	สคบศ.	
20	โครงการพัฒนาศูนย์และบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่มีความสุข ด้วย Tablet	400	423	105.75	12	5,076	400,000	376,211	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	100	2	สคบศ.	
21	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่	30	33	110.00	39	1,287	200,000	167,800	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	1. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่โครงการฯ กำหนด ร้อยละ 90	100	1	สคบศ.	

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
										2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะผู้เครือข่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 3. ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนามาความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	93.93 100			
22	โครงการประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ. วิชาการ ครั้งที่ 6)	500	1,595	319.00	6	9,570	200,000	200,000	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีต่อสคบศ. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. ร้อยละผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารวมประชุมทางวิชาการสคบศ. ครั้งที่ 6 สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	93.61 88.26	1	สคบศ.	
23	โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของส. นวัตกรรมและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	70	50	71.43	28.5	1,425	100,000	221,219	26-28 มิ.ย. 68	1. รายงานผลการดำเนินงาน 1 ฉบับ 2. บุคลากรของ สสนย. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	1 ฉบับ N/A	1	สนย.	

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
24	โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ส. นกนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	30	30	100.00	6.50	195	40,000	18,700	12 ก.ย. 2568	1.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการด ำเนินโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.ผู้เข้าอบรมเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกอบรม	100	3	สนย.	
25	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ ข้าราชการ ส. นักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	65	65	100.00	18	1,170	370,000	351,814	18-20 ธ.ค. 68	จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	100			
26	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ส. นักจัดการ ส. นักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	48	35	72.92	36	1,260	338,000	262,154	5-7 มี.ค. 68	1.กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต ่ำกว่าร้อยละ 80 2.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	72.92 N/A	1	สน.	
27	การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาข้าราชการ (การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : TDGA)	4,762	3,921	82.34	3.00	11,763	ไม่ได้รับการจัดสรร	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย. 68	ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด สป. พัฒนาตนเองตามแนวทางที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	90.58	3	สอ.	
28	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของ ส. นักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับหน่วยงานภายนอก						ไม่ได้รับการจัดสรร	639,600		รายละเอียดของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมแผนกเกณฑ์ตามที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ 100	100	1	สอ.	21

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
28.1	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	2	2	100.00	64	128		13,800	1 เม.ย. 68					
28.2	หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1	1	100.00	385	385		80,930	5 ก.พ. - 30 พ.ค. 68					
28.3	หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ 125 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1	1	100.00	595	595		167,750	26 ก.พ. - 12 ก.ย. 68					
28.4	หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร สำหรับผู้บริหารหน่วยงาน (วปอ.บอ.) รุ่นที่ 2	1	1	100.00	210	210		ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ.-ก.ค. 68					
28.5	หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	1	1	100.00	24	24		7,900	24-27 มี.ย. 68					
28.6	หลักสูตรพัฒนาพรรคการเมืองสู่สถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็งและยั่งยืน กิจกรรมที่ 1 การอบรมหลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับภูมิภาค	2	2	100.00	30	60		ไม่ใช้งบประมาณ	18-22 ส.ค. 68					
28.7	การฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ขึ้นความรู้ชั้นสูง (SS.A.T.C)	1	1	100.00	91	91		ไม่ใช้งบประมาณ	4-10 เม.ย. 68					
28.8	เตรียมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ 17	10	10	100.00	49	490		ไม่ใช้งบประมาณ	11-20 ธ.ค. 67					

ที่	โครงการ	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
28.9	หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 67	1	1	100.00	876	876			7 ต.ค. 67 - 11 ก.ย. 68					
28.10	โครงการฝึกอบรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาคปฏิบัติ ส. สำหรับหน่วยงานรัฐ "PDPA In Action ส. สำหรับหน่วยงานรัฐ" รอบที่ 5	1	1	100.00	12	12		6,000	24-25 ก.ย. 68					
28.11	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "ภาวะผู้นำสำหรับการจัดการศึกษา และบริหารงานภาครัฐในยุค AI"	1	1	100.00	126	126		ไม่ใช้งบประมาณ	19 ต.ค. - 8 พ.ย. 68					
28.12	หลักสูตรการประเมินแผนงานและโครงการ รุ่นที่ 35	5	5	100.00	24	120		38,500	2-4 เม.ย. 68					
28.13	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (E-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2	2	100.00	29	58		13,000	15 ม.ค. - 15 เม.ย. 68					
28.14	หลักสูตรการตรวจสอบการกักตุนและการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	1	1	100.00	18	18		6,000	23-25 ก.ค. 68					
28.15	หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นผู้นำนครสู่ผู้นำวัยการเรียนรู้ รุ่นที่ 2	1	1	100.00	18	18		ไม่ใช้งบประมาณ	7-9 เม.ย. 68					
28.16	หลักสูตรกลยุทธ์การปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลังภาครัฐ	1	1	100.00	12	12		3,120	18-19 ก.พ. 68					
28.17	หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ 20	1	1	100.00	120	120		ไม่ใช้งบประมาณ	10 มี.ค. - 10 เม.ย. 68					

ที่	โครงการ	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
28.18	การสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	1	1	100.00	6	6		ไม่ใช้งบประมาณ	19 ก.พ. 68					
28.19	การอบรมเชิงปฏิบัติการการให้ตลาดกลางภาครัฐ	1	1	100.00	18	18		ไม่ใช้งบประมาณ	8-10 ต.ค. 68					
28.20	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Auditor-CGIA) การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional) รุ่นที่ 2	1	1	100.00	60	60		13,800	14-25 ก.ค. 68					
28.21	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Auditor-CGIA) หลักสูตรระดับ 2 การตรวจสอบภายในเฉพาะด้าน (Audit Specialist)	2	2	100.00	36	72		18,700	13-20 มิ.ย. 68					
28.22	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (E-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Preparation Course)	1	1	100.00	100	100		800	2 ม.ค. - 15 ก.พ. 68					
28.23	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ ส. ทรัพย์สิน	1	1	100.00	54	54		ไม่ใช้งบประมาณ	17-25 ธ.ค. 67					
28.24	หลักสูตร Training Program for Young Leaders from ASEAN Countries in China	1	1	100.00	60	60		ไม่ใช้งบประมาณ	11-20 ธ.ค. 67					

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
28.25	หลักสูตรรณรงค์บริหารระดับสูงเพื่อการสร้างชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ EEC รุ่นที่ 7	1	1	100.00	180	180		37,500	10 ก.ค. - 5 ก.พ. 68					
28.26	หลักสูตร Information Technology Course	1	1	100.00	2,825	2,825		ไม่ใช้งบประมาณ	27 พ.ค. - 14 ก.ย. 68					
28.27	โครงการสัมมนาเชิงแนวทางการปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ ส. หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ 1	2	2	100.00	3	6		ไม่ใช้งบประมาณ	6 มิ.ย. 68					
28.28	หลักสูตรจิตอาสา 904 "หลักสูตรพื้นฐาน" ประจำปี 2568	2	2	100.00	102	204		ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ค. 68					
28.29	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ"	2	2	100.00	24	48		15,800	15-18 ก.ค. 68					
28.30	หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ 16	1	1	100.00	332	332		165,000	9 ม.ค. - 5 ก.ย. 68					
28.31	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการระดับชำนาญการ	1 2	1 2	100.00 100.00	106 154	106 308		ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	19 ม.ค. - 21 ก.พ. 68 27 ม.ค. - 27 ก.พ. 68					
28.32	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการระดับชำนาญการ	1 2	1 2	100.00 100.00	106 154	106 308		ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	1-15 ก.ค. 68 23 มิ.ย. - 25 ก.ค. 68					
28.33	หลักสูตรช่วยผู้ตรวจราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1	1	100.00	138	138		39,000	19 มิ.ค. - 23 พ.ค. 68					

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
28.34	หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ 19	1	1	100.00	60	60		12,000	25 ส.ค. - 5 ก.ย. 68					
รวม								19,398,387.56						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน
การทุจริตและสร้างความปลอดภัยเพื่อสร้างค่านิยมความ
ซื่อสัตย์สุจริต (HR integrity & transparency)

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

หน่วยงานหลัก :

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

☒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2565

☐ 1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

☐ 5. ส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

☐ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

☐ 4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

☒ 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☐ 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์

☐ 2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล

อย่างยั่งยืน (Smart HRM&HRD)

และภาวะชีวิตที่ดีต่อไป next normal (HR digitization)

☒ 3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความรู้ โปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม

☐ 4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

(HR Work life balance)

ที่	โครงการ	รอบ 3 เดือน			รอบ 6 เดือน			รอบ 9 เดือน			รอบ 12 เดือน			หมายเหตุ
		(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	
1	โครงการขับเคลื่อนงานจริยธรรมของสำนักงาน ก.ค.ศ. สู่องค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	200	436	218	N/A	N/A	139,420	88,316	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	N/A	N/A	3	ก.ค.ศ.	
2	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	30	30	100	15.50	465	109,000	99,838	5-6 ก.ย. 68	1.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	95.26	2	สนย.	
										2.รายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ จำนวน 1 เล่ม	1 เล่ม			28

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและ ค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
3	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของส. นักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. ประจ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	70	70	100.00	N/A	N/A	36,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย. 68	1.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและร่วมกันในการขับเคลื่อนการดเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 2.ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ สย. ประจ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ระดับดีเยี่ยม (AA คะแนน 95-100)	100	3	สนย.	
4	โครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	135	300	222.22	6	1,800	102,712	66,903	19 ก.ย. 68	1.ร้อยละของส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัด และใน ก. ทบ. ศธ. และองค์กรเครือข่ายที่สนับสนุนให้มี การจัดกิจกรรม ร้อยละ 84 2.ร้อยละของส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดและใน ก. ทบ. ศธ. ที่เข้ารับการประเมิน ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร คุณธรรม ต้นแบบ ร้อยละ 80	222.22	2	ศบท.	29

ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม.ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้อง กลยุทธ์ พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ
										รายละเอียดและ ค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้			
										3.ร้อยละของคางคกคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของ ศธ. ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 89	92.56			
รวม														
								255,057						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
(HR Work life balance)

รายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

พื้นที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร

หน่วยงานหลัก :

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4

☐ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5

☒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6

ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ สป. ปี 2565

☐ 1. พัฒนาจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

☐ 5. ส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

☐ 3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

☒ 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการใหม่ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☐ 1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลลัพธ์

☐ 2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล

อย่างยั่งยืน (Smart HRM&HRD)

และภาวะชีวิตที่ดีต่อไป next normal (HR digitization)

☐ 3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันทุจริตและสร้างความรู้ โปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม

☒ 4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการท างานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)

(HR Work life balance)

การติดตาม		รอบ 3 เดือน			รอบ 6 เดือน			รอบ 9 เดือน			รอบ 12 เดือน				
ที่	โครงการ	(1) จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	(2) จำนวนผู้เข้าร่วม/พัฒนาจริง (คน)	(3) คิดเป็นร้อยละ	(4) จำนวน ชม. ของการจัดอบรม/พัฒนา	(5) ผลรวม (2)รวมx(4)	(6) งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	(7) งบประมาณที่ใช้จริง	(8) ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด		ความสอดคล้องกลยุทธ์พัฒนา	หน่วยงาน	หมายเหตุ	
										รายละเอียดและค่าเป้าหมาย	ผลที่ได้				
1	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการท างานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	60	60	100.00	4	240	20,000	15,500	2 เม.ย. 68	1.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาร้อยละ 85 2.ระดับความส ะเร็จในการดำเนินโครงการฯ	100	2	สอ.		
รวม								15,500							



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5624
วันที่ ๕ ธ.ค. ๒๕๖๘
เวลา 10:12 น.

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5627
วันที่ ๓ ธ.ค. ๒๕๖๘
เวลา 10:40 น.

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓ ภายใน ๑๑๗๘

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/ ๕๖๒๖

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร)

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) โดยแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติตามแผนดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังนี้

ไตรมาสที่ ๑ - ๒ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘
ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงาน ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

และได้กำหนดแบบรายงานติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (google sheet) เพื่อให้คล่องตัวต่อการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ รวมถึงมีความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและตรวจติดตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ความละเอียดถี่ถ้วนแล้ว นั้น

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า ขณะนี้ได้สิ้นสุดระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนฯ แล้ว โดยมีหน่วยงานในสังกัดจัดส่งผลการดำเนินการพัฒนาทั้งสิ้นจำนวน ๗ หน่วยงาน จาก ๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ ดำเนินโครงการได้เสร็จสิ้น จำนวน ๒๔ โครงการ จากโครงการทั้งหมดที่กำหนดไว้ในแผนฯ จำนวน ๒๗ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ทั้งสิ้น ๑๙,๖๗๐,๗๓๐.๕๖ บาท จากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในภาพรวม ๒๑,๗๖๙,๖๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๖ รวมทั้งระหว่างปีงบประมาณได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมด้านการพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนฯ จำนวน ๗ โครงการ จำนวนเงิน ๔,๒๐๐,๐๒๖ บาท สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ/งบประมาณ ตามแผนฯ						งบประมาณได้รับเพิ่มเติมระหว่างปี	
	จำนวนโครงการตามแผนฯ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	จำนวนโครงการที่ดำเนินการฯ	งบประมาณที่ใช้ไป	คิดเป็นร้อยละ		จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ
					โครงการที่ดำเนินการ	เบิกจ่ายเงินงบประมาณ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM&HRD)	๓	ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	๓	๓๒๕,๒๘๘	๑๐๐	-	๓	๔,๕๖๐,๕๗๔

ยุทธศาสตร์...

“เรียนดี มีคุณธรรม”

สอ.สป. ธิปวิธ ๒๖/๑๑/๖๖ ๑๖๓ ๑๕๕๐ ๒

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ/งบประมาณ ตามแผนฯ						งบประมาณได้รับเพิ่มเติม	
	จำนวนโครงการตามแผนฯ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป	คิดเป็นร้อยละ		จำนวนโครงการ	จำนวนงบประมาณ
					โครงการที่ดำเนินการ	เบิกจ่ายเงินงบประมาณ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป Next normal (HR digitization)	๑๘	๒๐,๙๗๙,๑๐๐	๑๕	๑๙,๐๗๔,๘๕๕.๕๖	๘๓.๓๓	๙๐.๙๒	๔	๓,๒๔๓,๔๔๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & Transparency)	๔	๗๗๐,๕๐๐	๔	๒๕๕,๐๕๗	๑๐๐	๔๒.๗๑	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)	๑	๒๐,๐๐๐	๑	๑๕,๕๐๐	๑๐๐	๗๗.๕๐	-	-
รวม	๒๓	๒๑,๗๖๙,๖๐๐	๒๐	๑๙,๖๗๐,๓๑๐.๕๖	๘๘.๕๖	๙๐.๓๖	๔	๓,๒๔๓,๔๔๗

รายละเอียดตามเอกสารรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่แนบ

ทั้งนี้ จากการติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. สรุปภาพรวมการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๘ หน่วยงาน โดยมีหน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินงานแล้ว จำนวน ๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ โดยมีหน่วยงานที่ไม่ได้รายงานผล จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ มีโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๗ โครงการ และสามารถดำเนินการแล้วเสร็จ ๒๔ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ โครงการที่ไม่ได้รับรายงานผลการดำเนินการ จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมสู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ) โครงการความร่วมมือไทย - จีน เพื่ออบรมภาษาจีนให้แก่บุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ (สศต.) และโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการต่างประเทศ (สศต.) โดยโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน เป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านเวลาและติดภารกิจเร่งด่วนของหน่วยงาน

๒. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๒๑,๗๖๙,๖๐๐ บาท และมีการใช้จ่ายจริงจำนวน ๑๙,๖๗๐,๓๑๐.๕๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๖ ของงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ ยังมีการริเริ่มและดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมนอกแผนฯ จำนวน ๗ โครงการ ใช้งบประมาณเพิ่ม จำนวน ๔,๒๐๐,๐๒๖ บาท ส่งผลให้มีการใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสิ้น ๒๓,๘๗๐,๓๓๖.๕๖ บาท เมื่อพิจารณาจำแนกตามยุทธศาสตร์พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีสัดส่วนการใช้งบประมาณสูงที่สุด รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสำคัญ

๓. ผลการพัฒนา...

“เรียนดี มีคุณธรรม”

๓. ผลการพัฒนาศูนย์บุคลากร ผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาศูนย์บุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พบว่า

๓.๑ มีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนฯ จำนวน ๓,๗๗๕ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๔,๗๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๗

๓.๒ มีบุคลากรเข้าร่วมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning (TDGA) จำนวน ๓,๙๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๔ โดยมีหน่วยงานที่ไม่ได้รายงานผลการดำเนินการพัฒนา จำนวน ๒๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานศึกษาธิการภาค ๗ สำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น จันทบุรี ชัยนาท ตรัง ตราด นครศรีธรรมราช นนทบุรี ยโสธร ยะลา ราชบุรี ลำพูน สงขลา สมุทรปราการ สระแก้ว สุพรรณบุรี หนองคาย และหนองบัวลำภู

๓.๓ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑๑๒ คน ในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ ด้านกฎหมาย การบริหารภาครัฐ การตรวจสอบและการเงิน ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาศูนย์บุคลากรดังกล่าว ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการขับเคลื่อนองค์กรสู่ดิจิทัล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

๔.๑ มีการจัดทำกรอบสมรรถนะเฉพาะตามสายงานแล้ว จำนวน ๑๗ จาก ๑๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ สำหรับ ๑ สายงานที่ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำกรอบสมรรถนะ ได้แก่ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และมีแผนดำเนินการจัดทำกรอบสมรรถนะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๒ มีบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔.๓ มีการพัฒนาระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) หลายระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐ อาทิ ระบบงานทะเบียนนักเรียน (REGIS) ระบบสืบค้นคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรองระบบ Single Sign-On (SSO) ให้บริการระบบบริการโรงเรียนเอกชนแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ระบบช่วยเหลือผู้เรียน Smart EDU DOLE ระบบสำรวจแวความสามารถพิเศษโรงเรียนเอกชน (Private School Multiple Intelligences Survey System : PMIS) เป็นต้น

๔.๔ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ ดีมาก โดยได้คะแนน ร้อยละ ๙๓.๘๒ และมีผลความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕.๐๗

ผลการดำเนินงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา อุปสรรค

๑) การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานจริงยังไม่ชัดเจนเพียงพอ

๒) ยังขาดระบบติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

๓) งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาศูนย์บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย

๔) ข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการจัดกิจกรรมบางประเภท

ข้อเสนอแนะ...

ตรวจเสนอ

จตุรวัณ

(นายจตุรงค์ มงคล)
นักทรัพยากรบุคคล

ชำนาญการ

24 ม.ย. 68

ศิริ

(นายวิจิต คงธนสิทธิ์กุล)

นักทรัพยากรบุคคล

ชำนาญการ รก.ชพ.

24 ม.ย. 68

วิมล

(นางศุภิษา วิมล)

ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สพ.

24 ม.ย. 68

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

- หรือการจัดทำโครงการย่อย
- ๑) จัดทำระบบติดตามผลหลังการอบรมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การรายงานผลการนำไปใช้
 - ๒) จัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับทักษะสำคัญในอนาคต
 - ๓) พัฒนาแผนพัฒนารายบุคคล ให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามสายงาน
 - ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการพัฒนาอย่างทั่วถึง

และคุ้มค่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวปรารถนา ช้อนแก้ว)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สอ.

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อโปรดทราบ

☒ ทราบ

(นายสุศักดิ์ อินศรีไกร)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๓ ธ.ค. ๒๕๖๘

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๔ ธ.ค. ๒๕๖๘

**กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ**

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

e-mail : hrdopsmoe@gmail.com

Tel. 0 2280 2863

