

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2) มาตรา 4 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง กอปรกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ 3 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วนกระบวนการ สามารถส่งผลถึงเป้าหมายและผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ขึ้น โดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ตลอดจนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยลำดับ

การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง และสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน การกำกับเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานเลขาธิการ

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	14
ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์	17
อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ.	18
อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	20
การแบ่งส่วนราชการ	21
โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2566 - 2570 (จำแนกตามยุทธศาสตร์)	23
โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 (จำแนกตามภารกิจ)	26
รายละเอียดโครงการและงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	
สำนักงานเลขาธิการ	31
ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล	65
ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 และ 2	97
ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา	113
ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล	127
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	175
ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา	207
ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์	229
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย	249
ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ	297
ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล	313
หน่วยตรวจสอบภายใน	327
ภาคผนวก	
อักษรย่อหน่วยงาน	337
SWOT ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	338
คำสั่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 3/2565 เรื่อง ตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน	339
การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	
หนังสือขออนุมัติแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	342

บทนำ

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 ได้กำหนดไว้ว่า การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

จากพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายรัฐบาล นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทย บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 2 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายที่ 2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

- **ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21** โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทย ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

ประเด็นย่อยที่ 3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาท จาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำ วิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็น ผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

2. ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- เป้าหมายที่ 4 กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

- **ประเด็นที่ 1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส** หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ประเด็นย่อยที่ 1.2 ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบายและการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรวจสอบได้

- **ประเด็นที่ 2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่** การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นย่อยที่ 2.1 ให้อุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ใช้แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐในทุกระดับให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนาระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย การพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นในสังคม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

- **ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย** ทักษะการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทักษะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่า และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- **ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ** ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง บริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการ เป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นย่อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

- **ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ** ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐ ให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

ประเด็นย่อยที่ 6.2 บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

กำหนดให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักเลี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามที่กฎหมายกำหนด จะต้องเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินให้ประชาชนทราบ

แผนระดับ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 10 กำหนดให้เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 2 ประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- **แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21**

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ได้แก่ (1) วางแผนการผลิต พัฒนาและปรับบทบาท “ครู อนาคตยุคใหม่” ให้เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” มีหลักสูตรผลิตครูอาชีพยุคใหม่ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน (2) ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครู ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูยุคใหม่โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูที่สามารถสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และมีครูที่ชำนาญในด้านการสอนภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ ในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน อีกทั้งยังมีระบบการอบรมและเสริมสมรรถนะครูที่ผ่านการศึกษาในระบบเดิม หรือครูภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ที่ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐานในระดับนานาชาติและ (3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน สายอาชีพและระบบสนับสนุนอื่น ๆ ปฏิรูปกระบวนการผลิต

ครูอาชีวศึกษายุคใหม่ โดยผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีอัตรากำลังเพียงพอต่อความต้องการของ สถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

- **องค์ประกอบที่ 2** ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 1 ผู้สอนยุคใหม่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของประเทศ (ปริมาณ/คุณภาพ)

ปัจจัยที่ 2 การผลิตครู อัตรากำลังครู/ผู้สอน สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ

ปัจจัยที่ 3 การประเมินครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์จากผู้เรียนเป็นหลัก

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้

- **แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน**

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลอย่างคุ้มค่า มีความรวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย ลดข้อจำกัดทางกายภาพ เวลา พื้นที่และตรวจสอบได้ ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้บริการภาครัฐเป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- **องค์ประกอบที่ 1** สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นดิจิทัล (Digital Ecosystem)

ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

ปัจจัยที่ 2 ระบบข้อมูลดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจเชิงนโยบาย และ/หรือ พัฒนาบริการ ต่าง ๆ ให้กับประชาชน

ปัจจัยที่ 3 แพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ

ปัจจัยที่ 4 การเชื่อมระบบกับแพลตฟอร์มกลางการบริการกลาง

ปัจจัยที่ 5 มาตรฐานด้านดิจิทัล

- **แผนย่อยการบริหารจัดการการเงินการคลัง**

แนวทางการพัฒนาที่ 3 จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยสนับสนุนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ทั้งในภารกิจพื้นฐานภารกิจยุทธศาสตร์ ภารกิจพื้นที่ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สามารถดำเนินการ ได้ตามเป้าหมายของแต่ละแผนงาน/โครงการ และเป้าหมายร่วมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สถานการณ์และความเร่งด่วนในแต่ละช่วงเวลา โดยใช้เครื่องมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ มิติอย่างยั่งยืน

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

- **องค์ประกอบที่ 1** แผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ปัจจัยที่ 4 แผนที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทันสถานการณ์

- **แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ**

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กร ชีตสมรรถนะสูง” สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล รองรับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและทันการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลการพัฒนาให้มีการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการพัฒนานโยบาย การตัดสินใจ การบริหารจัดการการให้บริการ และการพัฒนานวัตกรรมภาครัฐ รวมถึงการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูล ระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอกภาครัฐแบบอัตโนมัติ อาทิ การสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ภาครัฐสามารถใช้ร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว เชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีมาตรฐานเดียวกันและข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเพื่อให้ภาครัฐกิจ ภาคเอกชน และ ผู้ประกอบการสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการขยายโอกาสทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 ภาครัฐมีชีตสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

- **องค์ประกอบที่ 1** แผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ปัจจัยที่ 1 ฐานข้อมูลที่สะท้อน สถานการณ์ปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนได้

ปัจจัยที่ 2 การศึกษาและการวิจัยที่ทันสถานการณ์

ปัจจัยที่ 3 การบูรณาการการจัดทำแผนระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ 4 แผนที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทันสถานการณ์

- **แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ**

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐ ให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับ ภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติโดยเฉพาะการพัฒนาระบบ การบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้

หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนากระบวนการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงาน และภารกิจรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรของรัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริตปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ 4 สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงานและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม

เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- **องค์ประกอบที่ 1** กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ปัจจัยที่ 1** หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ
- **องค์ประกอบที่ 2** สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ปัจจัยที่ 1** ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ปัจจัยที่ 2** ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ
 - ปัจจัยที่ 3** ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากรบุคคล
- **องค์ประกอบที่ 3** ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนราชการทุกระดับ
 - ปัจจัยที่ 1** ความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ปัจจัยที่ 2** ความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ปัจจัยที่ 3** ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- **องค์ประกอบที่ 4** การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ปัจจัยที่ 1** กลไกและเครื่องมือการติดตามผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ

แผนระดับ 2 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 โดยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งแผนการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็น

ของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาดังนี้

- **เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4** การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

เป้าหมายระดับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาที่ 1 ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและเป็นพลเมืองที่ดี รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ

- **กิจกรรมปฏิรูปที่ 3** การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายระดับกิจกรรมปฏิรูปข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม

- **หมวดหมู่ที่ 12** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลกสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน **ข้อย่อยที่ 3** การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง

แผนระดับ 2 นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12)

ด้วยนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 โดยได้กำหนดนโยบายไว้ 11 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 มาตรา 19 ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดินดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12) เรื่องดังนี้

นโยบายหลัก 12 ด้าน

- **ด้านที่ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย**

8.2 พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่

8.2.1 **ปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและอาชีพของคนทุกช่วงวัย สำหรับศตวรรษที่ 21** โดยปรับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัยมีการนำเทคโนโลยีและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอนและปรับระบบดึงดูดการคัดเลือก การผลิตและพัฒนาครู ที่นำไปสู่การมีสมรรถนะสูง เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถออกแบบและจัดระบบสร้างความรู้ สร้างวินัย กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโลกทัศน์มุมมองของเด็กและครูด้วยการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นควบคู่กับหลักทางวิชาการ

- **ด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ**

11.1 **พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่** โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องกันตั้งแต่ขั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

11.2 **ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ** อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจ และดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อกัน ตั้งแต่นั้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

11.3 **พัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่** ในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีระบบการวิเคราะห์ และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้

11.4 **เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ** โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชน

11.5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยน กระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาล มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง

- **ข้อ 7 การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21** โดยการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้สู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบล ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และสามารถใช้ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในสังกัด

- **ข้อ 10 การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน** โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาต ของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระการใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุงยากเกิดความจำเป็น ลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรค ต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน แก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อน การให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนภาคธุรกิจ

แผนระดับ 3 นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงาน นำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้การเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

- **นโยบายข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**

นโยบายย่อยที่ 5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

นโยบายย่อยที่ 5.3 พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้อบรมประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

- **นโยบายข้อที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและบริการภาครัฐยุคดิจิทัล**

นโยบายย่อยที่ 6.1 ขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

แผนระดับ 3 (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570 ของกระทรวงศึกษาธิการ)

- **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- **ยุทธศาสตร์ที่ 6** การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และทันสมัย

5 คานงัด การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่
2. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ ควบคู่กับระบบการประเมินเงินเดือน
3. ปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
4. กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
5. วางแผนการผลิตและระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษา

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

❖ วิสัยทัศน์

“ พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ”

❖ เป้าประสงค์

1. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีมาตรฐาน ทันสมัย
 2. เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบดิจิทัล
 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคล
-

❖ วัฒนธรรม

รวดเร็ว มาตรฐาน บริการอย่างเป็นธรรม

❖ ค่านิยม

ซื่อสัตย์ สุจริต ยึดความถูกต้อง เสียสละ สร้างสรรค์ จิตมุ่งบริการ ทำงานเป็นทีม

❖ พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 3. รักษามาตรฐานและพิทักษ์ระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-

❖ ยุทธศาสตร์

1. พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

❖ เป้าประสงค์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

❖ กลยุทธ์

พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปพร้อมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

❖ ตัวชี้วัด

1. จำนวน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. หน่วยงานทางการศึกษาได้รับการกำกับ ติดตาม การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. หน่วยงานทางการศึกษาได้รับการจัดและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
4. การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
5. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

❖ เป้าประสงค์

หน่วยงานและเครือข่ายที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ.

❖ กลยุทธ์

สร้างเครือข่ายเพื่อเป็นกลไกเผยแพร่องค์ความรู้ในการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ.

❖ ตัวชี้วัด

1. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ร้อยละความพึงพอใจในการสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ระดับของความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

❖ เป้าประสงค์

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานข้อมูลงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

❖ กลยุทธ์

วิจัย สืบค้น และจัดทำฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

❖ ตัวชี้วัด

1. จำนวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. จำนวนครั้งของการจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล
3. จำนวนเครือข่ายในการดำเนินการรวบรวมหรือจัดทำงานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล
4. จำนวนฐานข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

❖ เป้าประสงค์

ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

❖ กลยุทธ์

พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ.

❖ ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. จำนวนหน่วยงานการศึกษา/ส่วนราชการที่ใช้ใช้นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดิจิทัลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

❖ เป้าประสงค์

ผู้บริหาร และข้าราชการให้มีทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

❖ กลยุทธ์

พัฒนาบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร

❖ ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

Z

แผนระดับที่ 1

3

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
(2) การเปลี่ยนโฉมบทบาท 'ครู' ให้เป็นครูยุคใหม่

6

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นที่ 1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
(2) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้
ประเด็นที่ 2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ (1) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย (2) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (2) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
(2) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

Y

แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 12 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้

12.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
• 120101 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 ในทุกระดับและสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

20.1 บริการภาครัฐได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
• 200101 บริการภาครัฐได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
20.2 การบริหารจัดการการเงินการคลัง
• 200201 หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ
20.4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
• 200401 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล และมีความคล่องตัว
20.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
• 200501 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

4. การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์
• (4.1) การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู
BR1203 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
• (6) มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
• เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย
• กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน
• ช้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- วางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา - พัฒนาหลักสูตรการผลิตครู
- พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู - ปรับบทบาทของครูจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช"

นโยบายรัฐบาล

นโยบายหลัก 12 ด้าน	นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง
ด้านที่ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย	ข้อ 7 การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21
ด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ	ข้อ 10 การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

X

แผนระดับที่ 3

นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
• สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม
• การประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็น
• ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นโยบายข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
• การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)
นโยบายข้อที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

5 คานงัด การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่
- ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ ควบคู่กับระบบการประเมินเงินเดือน
- ปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
- กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- วางแผนการผลิตและระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.ศ.

- วิสัยทัศน์** พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์**
 - การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีมาตรฐาน ทันสมัย
 - เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบดิจิทัล
 - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคล
- พันธกิจ**
 - พัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ที่ถูกต้องและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - รักษามาตรฐานและพิทักษ์ระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์**
 - พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ.

มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ดังนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้
2. กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา
3. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม
4. ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
5. พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น
6. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
8. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. พิจารณาตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย
11. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา
12. กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

13. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบ และปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้แทนของหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.ค.ศ.

14. ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการ หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการ โดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้ เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติไปตามนั้น

15. พิจารณารับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

16. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่างๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

17. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ วัน เดือน ปีเกิด และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ.
2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา
3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา
8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ก.ค.ศ.
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบกับมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และมติ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ ในการประชุม ครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2556 กำหนดโครงสร้างภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 1 สำนักงาน 11 ภารกิจ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน จึงจัดหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการ
2. ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
3. ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
4. ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
5. ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
6. ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
7. ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
8. ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา
9. ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
10. ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย
11. ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
12. ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
13. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ.

เลขาธิการ ก.ค.ศ. (นักบริหารสูง)

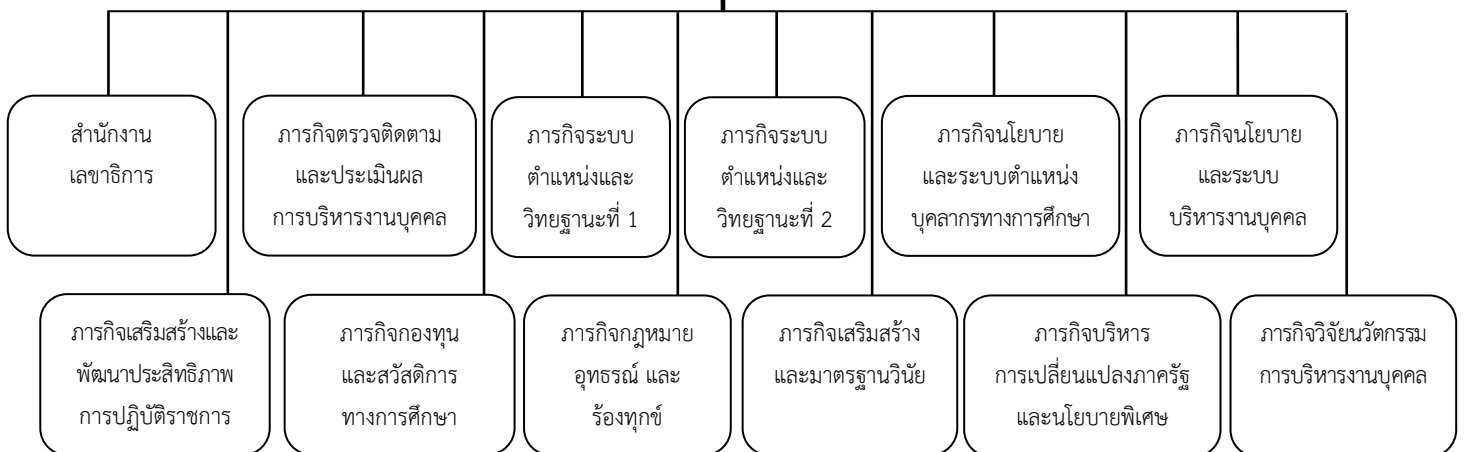
รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. (นักบริหารต้น)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
(นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย
(นิติกรเชี่ยวชาญ)

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักจัดการงานทั่วไป



โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการการสร้างกลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคลโดยองค์คณะบุคคล	48,000,000 บาท
2. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	15,000,000 บาท
3. โครงการพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	2,600,000 บาท
4. โครงการเสริมสร้างศักยภาพระบบบริหารงานบุคคลของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	5,300,000 บาท
5. โครงการพัฒนาระบบสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	443,800,000 บาท
6. โครงการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ.	900,000 บาท
7. โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	15,000,000 บาท
8. โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนงานยุทธศาสตร์ฯ)	20,150,000 บาท
9. โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนงานยุทธศาสตร์ฯ)	9,050,000 บาท
10. แผนบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (เงินนอกงบประมาณ)	906,943,800 บาท
รวม	559,800,000 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13,105,000 บาท
2. โครงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7,500,000 บาท
3. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	18,500,000 บาท
4. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26,720,000 บาท
5. โครงการขับเคลื่อนประมวลงจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13,000,000 บาท
6. โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติแก้ไขคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ. ในช่วงเปลี่ยนผ่าน	7,500,000 บาท
รวม	86,325,000 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนากการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนากการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30,000,000 บาท
รวม	30,000,000 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการติดตามการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	113,506,550 บาท
2. โครงการพัฒนาระบบแซทบอทในการให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์	6,000,000 บาท
3. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)	10,600,000 บาท
4. โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนงานยุทธศาสตร์ฯ)	108,300,000 บาท
รวม	238,406,550 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.	41,000,000 บาท
2. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.	6,600,000 บาท
3. โครงการจัดทำกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,500,000 บาท
4. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,000,000 บาท
5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการร้องทุกข์และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,000,000 บาท
6. โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ	6,760,000 บาท
7. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	3,050,000 บาท
8. โครงการบริหารงานตรวจสอบภายใน	(ไม่ใช้งบประมาณ)
รวม	60,910,000 บาท

โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามภารกิจ

❖ แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 837,941,550 บาท

สำนักงานเลขาธิการ

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.	41,000,000 บาท
2. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13,105,000 บาท
3. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.	6,600,000 บาท
4. โครงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7,500,000 บาท
รวม	68,205,000 บาท

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

1. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	18,500,000 บาท
2. โครงการสร้างกลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลโดยองค์กรคณะบุคคล	48,000,000 บาท
3. โครงการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	113,506,550 บาท
รวม	180,006,550 บาท

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 และ 2

1. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	15,000,000 บาท
รวม	15,000,000 บาท

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	2,600,000 บาท
2. โครงการเสริมสร้างศักยภาพระบบการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	5,300,000 บาท
รวม	7,900,000 บาท

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

1. โครงการพัฒนาระบบสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	443,800,000 บาท
รวม	443,800,000 บาท

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26,720,000 บาท
2. โครงการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ.	900,000 บาท
3. แผนบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (เงินนอกงบประมาณ)	906,943,800 บาท
รวม	27,620,000 บาท

ภารกิจกฎหมาย อุตสาหกรรมและร้องทุกข์

1. โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	15,000,000 บาท
2. โครงการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ในการให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การอุตสาหกรรม และการร้องทุกข์	6,000,000 บาท
รวม	21,000,000 บาท

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

1. โครงการจัดทำกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,500,000 บาท
2. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13,000,000 บาท
3. โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติแก้ไขคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ. ในช่วงเปลี่ยนผ่าน	7,500,000 บาท
4. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)	10,600,000 บาท
5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,000,000 บาท
6. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการร้องทุกข์และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1,000,000 บาท
รวม	34,600,000 บาท

ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ	6,760,000 บาท
2. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	3,050,000 บาท
รวม	9,810,000 บาท

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

1. โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	30,000,000 บาท
รวม	30,00,000 บาท

หน่วยตรวจสอบภายใน

1. โครงการบริหารงานตรวจสอบภายใน	(ไม่ใช้งบประมาณ)
รวม	(ไม่ใช้งบประมาณ)

❖	แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุน	137,500,000 บาท
	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (งบรายจ่ายอื่น)	

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

1.	โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	20,150,000 บาท
	กิจกรรมที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง	7,550,000 บาท
	ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภบ.)	
	กิจกรรมที่ 2 การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง	2,600,000 บาท
	ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	
	ในหน่วยงานการศึกษา (ภค.)	
	กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	10,000,000 บาท
	ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภว.2)	
	รวม	20,150,000 บาท

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

1.	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	108,300,000 บาท
2.	โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	9,050,000 บาท
	รวม	117,350,000 บาท

สำนักงานเลขาธิการ

โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ที่มุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและ ในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้า ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายในการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ เข้าด้วยกันเพื่อการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การยกระดับงานบริการประชาชน สู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยที่หัวใจ ของการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ “บุคลากรภาครัฐ”

สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การปฏิบัติงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดโครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยวางหลักการในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมอนาคตที่จะเกิดจากนโยบายรัฐบาลดังกล่าวได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มี “กรอบความคิด” และ “ทักษะ” ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์
3. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพและคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ในการเข้าสู่ ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา จำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. แผนกำลังคน สำนักงาน ก.ค.ศ.

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัล

2. แผนกำลังคน สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากำลังคน

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา จำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2. แผนกำลังคน สำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนอย่างน้อย 1 แผน/ระบบ

เชิงคุณภาพ

1. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา

2. แผนกำลังคน ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากำลังคนได้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นไปตามแผนและมีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถรองรับงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินการ ผู้สมัครไม่ผ่านการพิจารณาคัดเลือก เป็นต้น ส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติราชการและไม่บรรลุเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

ด้านการดำเนินการ

ในกระบวนการดำเนินการมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้ เช่น หลักสูตรที่ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมจำนวนผู้สมัครไม่เป็นไปตามเป้าหมายทำให้มีการยกเลิกหลักสูตร การเลื่อนกำหนดการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดฝึกอบรม เป็นต้น

ด้านการเงิน

การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์และความเสี่ยงด้านการดำเนินการดังกล่าวมาแล้ว

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การพัฒนาบุคลากรเกิดปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบแบบเดิม ในขณะที่บริบททางสังคมเปลี่ยนแปลงไป เช่น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นต้น

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่นพร้อมรับต่อสถานการณ์เชิงนโยบายที่จะเกิดขึ้น

ด้านการดำเนินการ

เตรียมแผนการรองรับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ พิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสม และสามารถนำมาดำเนินการเองได้ เตรียมแผนการรองรับกำหนดการที่ไม่แน่นอน เป็นต้น

ด้านการเงิน

กำหนดงบประมาณดำเนินการให้มีความยืดหยุ่นครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น แต่ทั้งนี้ จะต้องสามารถดำเนินการได้จริง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

แนวทางการติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
7,000,000 บาท	8,000,000 บาท	8,500,000 บาท	8,500,000 บาท	9,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 41,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง / ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย
และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
ข้อย่อยที่ 2.1 ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การดำเนินงานตามโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาหลากหลาย เช่น การศึกษาออนไลน์ การพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล เป็นไปตามแผนและมีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถรองรับงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

การดำเนินงานตามโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายระดับประเด็นพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงวิธีการทำงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ เชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของแต่ละภารกิจเข้าด้วยกัน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การดำเนินงานตามโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย พัฒนาบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุงระบบการทำงาน แก้ไขหลักเกณฑ์กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ เชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของแต่ละภารกิจเข้าด้วยกัน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ โดยยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อครู มุ่งมั่นในการให้บริการและเป็นมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 4 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาระบบ บริการภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล วิธีดำเนินการ 1. ศึกษาหลักสูตรอบรม 2. ส่งข้าราชการไปร่วมอบรมกับ หน่วยงานอื่น	เชิงผลผลิต 1. บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนา จำนวนไม่ต่ำกว่า	เชิงปริมาณ 1. บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนา	700,000	●	●	●	●	●
กิจกรรมที่ 2 การจัดทำระบบ พัฒนาบุคลากร วิธีดำเนินการ <u>ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น</u> - ส่งข้าราชการไปอบรมกับหน่วยงานอื่น - ส่งข้าราชการไปอบรมกับ สป. กระทรวงศึกษาธิการ <u>ดำเนินการเอง</u> 1. วางแผนการดำเนินการ (กำหนดการ สถานที่ รายละเอียดกิจกรรม) 2. เสนอขออนุมัติการดำเนินการ งบประมาณ และแต่งตั้งคณะทำงาน 3. ดำเนินการจัดกิจกรรม 4. สรุปผลการจัดกิจกรรม	ร้อยละ 80 2. แผนกำลังคน สำนักงาน ก.ค.ศ. เชิงผลลัพธ์ 1. บุคลากร กลุ่มเป้าหมาย มีทักษะสมรรถนะ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัล 2. แผนกำลังคน สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อเป็นข้อมูล ในการพัฒนา	เชิงคุณภาพ 1. บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตร ที่ได้รับการพัฒนา 2. แผนกำลังคน ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนา กำลังคนได้	38,550,000	●	●	●	●	●
กิจกรรมที่ 3 วางแผนกำลังคน สำนักงาน ก.ค.ศ. วิธีดำเนินการ 1. ตั้งคณะทำงาน 2. วางแผนการดำเนินการ 3. เสนอขออนุมัติการดำเนินการ งบประมาณ 4. ดำเนินการจัดกิจกรรม 5. สรุปผลการจัดกิจกรรม	กำลังคน	ที่ได้รับการพัฒนา	1,500,000	●	●	●	●	●
กิจกรรมที่ 4 การธำรงรักษา สถาบันหลักของชาติ พ.ศ. 2564 - 2570 วิธีดำเนินการ 1. จัดทำ/ส่งเสริมสนับสนุนให้มี การดำเนินการธำรงรักษาสถาบันหลัก ของชาติ 2. สรุปผลการจัดกิจกรรม			250,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	7,000,000	8,000,000	8,500,000	8,500,000	9,000,000
			รวม	41,000,000				

โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีคณะกรรมการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ (กปช.) มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะนโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาติต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ รวมทั้งเสนอแนะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ของชาติ โดยแผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาติต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและต้องกำหนดหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามแผนด้วย คณะกรรมการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ จึงได้กำหนดนโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาติขึ้นภายใต้การบริหารประเทศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยใช้นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นโยบายรัฐบาล ประเด็นการปฏิรูปของสภาพัฒนาการปฏิรูปแห่งชาติ 11 ด้าน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว (พ.ศ. 2557) ทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์และได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสื่อมวลชน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการประชาสัมพันธ์

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ข้อมูลข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ ต้องเข้าถึงได้ง่าย ต้องมีการนำเสนอข้อมูล และสามารถติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกิจกรรมพันธกิจของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้อย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การนำเสนอข่าวสาร สาระความรู้ รวมถึงรูปแบบการนำเสนอต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการคือประชาชน ซึ่งในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ให้ความสำคัญในการสร้างการรับรู้แก่ประชาชน เพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวทางในการประชาสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ ผ่านแผนงาน/โครงการ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง การบูรณาการการจัดทำข้อมูลในภาพรวมที่มีเนื้อหาสั้น กระชับ เข้าใจได้ง่าย ในรูปแบบทันสมัย ดึงดูดความสนใจ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตรงประเด็น สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการในเรื่องของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การสร้างการรับรู้ มีความสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การเชื่อมโยงกับเครือข่ายที่จะทำให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะยังคงประโยชน์ให้เกิดทั้งกับผู้รับบริการ ได้แก่ ประชาชน รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเห็นถึงกระบวนการ บทบาทหน้าที่ ข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่น ศรัทธา และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาสาธารณชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ สาธารณความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กับข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนทั่วไปได้รับทราบ
2. เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสารความเคลื่อนไหว และผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. รวมถึงการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง
4. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่สาธารณชนภายนอกให้เป็นที่รู้จัก ยอมรับ สร้างความสัมพันธ์และความเชื่อถือศรัทธาจากข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และสาธารณะชนทั่วไป
5. เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลยุค Thailand 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0) และนโยบายเร่งด่วนข้อ 7) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. การจัดทำเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์รูปแบบหนังสือแนะนำหน่วยงานและบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเชื่อมโยงกับนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. การจัดทำสื่อวีดิทัศน์/คลิปสั้น (DVD/VCD/CD) โดยจัดทำวีดิทัศน์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือวีดิทัศน์เฉลิมพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อใช้ประกอบการจัดนิทรรศการที่เกี่ยวข้อง หรือวีดิทัศน์แนะนำสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือคลิปสั้นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เพื่อประชาสัมพันธ์เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. การจัดทำสื่อสังคมออนไลน์ (social media) เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยมีการสื่อสารอย่างมีอัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) ที่ชัดเจน และตรงประเด็น
4. การจัดทำอินโฟกราฟิกส์/ภาพเคลื่อนไหว เพื่อเป็นการสื่อสาร สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ โดยมีการสื่อสารอย่างมีอัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) ที่ชัดเจน
5. การจัดประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 ครั้ง เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในภาระงาน บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. กับเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น กลุ่มประชาสัมพันธ์ หรือกลุ่มสารสนเทศ หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องด้านการสื่อสารในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สื่อมวลชนประจำกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

6. การจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับกลุ่มเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ข้าราชการครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ หรือเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการการทำงานร่วมกัน เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปถ่ายทอดและขยายผลเพื่อให้เกิดประโยชน์ในวงการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

7. การจัดทำบทความเพื่อการประชาสัมพันธ์สำหรับเผยแพร่ในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบด้วยความรวดเร็ว เชื่อถือได้ และครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ

8. การจัดนิทรรศการ เป็นการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือนิทรรศการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

9. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เพื่อเผยแพร่บทความเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนประชาชนทั่วไป ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และแอปพลิเคชันไลน์ และสื่อดิจิทัลในรูปแบบอื่นที่น่าสนใจ

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชนทั่วไป ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของ ก.ค.ศ. ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย เช่น สื่อออนไลน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการสร้างการรับรู้ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานการศึกษา และสาธารณชนรู้จัก เข้าใจ และยอมรับ รวมถึงให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่เรื่องการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ.

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบและรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลยุค Thailand 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0) และนโยบายเร่งด่วน ข้อ 7) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. การจัดทำเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์รูปแบบหนังสือ	จำนวน	5,000 ชุด
2. การจัดทำสื่อวีดิทัศน์/คลิปลิ้น (DVD/VCD/CD) เผยแพร่	จำนวน	5 เรื่อง
3. การจัดทำสื่อสังคมออนไลน์ (social media) เผยแพร่	จำนวน	22 ครั้ง
4. การจัดทำอินโฟกราฟิกส์/ภาพเคลื่อนไหวเพื่อการสื่อสาร	จำนวน	10 เรื่อง
5. การจัดประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์	จำนวน	1 ครั้ง
6. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน	1 ครั้ง
7. การจัดทำบทความเพื่อการประชาสัมพันธ์รูปแบบสิ่งพิมพ์	จำนวน	12 ครั้ง
8. การจัดนิทรรศการ	จำนวน	1 ครั้ง
9. การจัดทำวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (E-Book)	จำนวน	4 ฉบับ

เชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

หากมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน ก.ค.ศ. อาจทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมในโครงการให้สอดคล้องกับนโยบาย

ด้านการดำเนินการ

ขณะนี้บุคลากรภายในกลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ จะมีการโอนย้าย ทำให้ต้องมีการบรรจุข้าราชการใหม่หรือต้องจ้างอัตราจ้างเพิ่มในกรณีที่อัตราจ้างลาออกหรือเปลี่ยนงาน ทำให้ต้องใช้เวลาเรียนรู้งานใหม่ อาจทำให้การดำเนินการตามกิจกรรมในโครงการฯ ล่าช้าเนื่องจากบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการเงิน

การเบิกจ่ายงบประมาณในการจัดกิจกรรมในโครงการอาจเปลี่ยนแปลงไปตามยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อาจทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงกับกิจกรรมหรือไม่ตรงตามจำนวนงบประมาณในแต่ละกิจกรรม

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ไม่มีความเสี่ยงด้านนี้ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎ ระเบียบ ของทางราชการโดยเคร่งครัด

การบริหารความเสี่ยง

เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎ ระเบียบ กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ ต้องติดตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างใกล้ชิด เพื่อให้การจัดกิจกรรมภายใต้โครงการและบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายนั้น ๆ รวมทั้งเพื่อให้การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

บุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไปที่สนใจให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ในการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ สำนักงานเลขาธิการ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

แนวทางการติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
2,621,000 บาท	2,621,000 บาท	2,621,000 บาท	2,621,000 บาท	2,621,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 13,105,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- เป้าหมายที่ 1** ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ประเด็นที่ 1** ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการ
อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ช้อย่อยที่ 1.2 ภาครัฐมีความเชื่อมโยงใน
การให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ

- เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1** บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
แผนย่อย การปรับสมดุลภาครัฐ
- แนวทางการพัฒนาที่ 1** เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะและ
กิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม
- เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1** เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและ
กิจกรรมอย่างเหมาะสม
- องค์ประกอบที่ 1** การสื่อสารการรับฟังความคิดเห็น
- ปัจจัยที่ 1** การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

- เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4** การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและ
อาจารย์
- ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1** การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู
- กิจกรรมปฏิรูปที่ 3** การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
มาตรฐาน
- เป้าหมายที่ 1** กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน
- เป้าหมายย่อยที่ 1.2** กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ
- ช้อย่อยที่ 6** มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็น
ส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 การจัดทำเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์รูปแบบหนังสือ</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์รูปแบบหนังสือแนะนำหน่วยงานและบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเชื่อมโยงกับนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด พร้อมหมายเลข 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> เอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รูปแบบหนังสือ จำนวน 5,000 ชุด สื่อวีดิทัศน์/คลิปสั้นเผยแพร่ จำนวน 5 เรื่อง การจัดทำสื่อสังคมออนไลน์ (social media) เผยแพร่ จำนวน 24 ครั้ง อินโฟกราฟิก/ภาพเคลื่อนไหว 	1,250,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 การจัดทำสื่อวีดิทัศน์/คลิปสั้น (DVD/VCD/CD)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>โทรศัพท์ติดต่อของสำนักงาน ก.ค.ศ. 2 มีสื่อวีดิทัศน์/คลิปสั้น (DVD/VCD/CD) โดยจัดทำวีดิทัศน์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือวีดิทัศน์เฉลิม</p>	<p>เพื่อการสื่อสาร จำนวน 10 เรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 ครั้ง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ 	2,140,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 3 การจัดทำสื่อสังคมออนไลน์ (social media)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>พระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์เพื่อใช้ประกอบการจัดนิทรรศการที่เกี่ยวข้อง หรือวีดิทัศน์แนะนำสำนักงาน ก.ค.ศ. หรือคลิปสั้นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูเพื่อประชาสัมพันธ์เสริมสร้างภาพลักษณ์</p>	<p>บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง</p> <ol style="list-style-type: none"> บทความเพื่อการประชาสัมพันธ์รูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ จำนวน 12 ครั้ง นิทรรศการของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 1 ครั้ง วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (E-Book) จำนวน 4 ฉบับ 	2,400,000	●	●	●	●	●

โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 4 การจัดทำ อินโฟกราฟิก/ภาพเคลื่อนไหว เพื่อการสื่อสาร</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>2. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ</p> <p>3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม</p> <p>4. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ</p>	<p>ที่ดีให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>3.เพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สร้าง การรับรู้แลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยมี การสื่อสาร อย่างมีอัตลักษณ์ของ องค์กร (Corporate Identity) ที่ชัดเจน และตรงประเด็น</p> <p>4.มีอินโฟกราฟิก/ ภาพเคลื่อนไหว เพื่อเป็นการสื่อสาร</p>	<p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1.ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำสื่อ เพื่อการประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	750,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 5 การจัดประชุม สัมมนาเครือข่ายเพื่อ การประชาสัมพันธ์สร้าง การรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>2. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียม ข้อมูลที่จะดำเนินการ</p> <p>3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามโครงการ/ กิจกรรม</p> <p>4. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ</p>	<p>สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ และ นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เผยแพร่ทาง สื่อออนไลน์ โดยมี การสื่อสารอย่างมี อัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) ที่ชัดเจน</p> <p>5.สร้างความรู้ ความเข้าใจในภาระงาน บทบาทหน้าที่ของ สำนักงาน ก.ค.ศ. กับเครือข่าย ด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น กลุ่มประชาสัมพันธ์ หรือกลุ่มสารนิเทศ หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการสื่อสารในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ</p>		2,610,000	●	●	●	●	●

โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 6 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ 3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม 4. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>สื่อมวลชนประจำกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการทำงานร่วมกัน</p> <p>6.ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้กับกลุ่มเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ข้าราชการครู หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา หรือศึกษานิเทศ หรือเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการการทำงานร่วมกัน</p> <p>เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปถ่ายทอด และขยายผลเพื่อให้เกิดประโยชน์</p>		2,610,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 7 การจัดทำบทความเพื่อการประชาสัมพันธ์สำหรับเผยแพร่ในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ 3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม 4. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>ในวงการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล</p> <p>อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>7.ได้บทความเพื่อการประชาสัมพันธ์ สำหรับเผยแพร่ในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสาธารณชนทั่วไปได้รับทราบด้วย</p>		600,000	●	●	●	●	●

โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 8 การจัดนิทรรศการ</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ 3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม 4. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>ความรวดเร็ว เชื่อถือได้ และครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>8.จัดนิทรรศการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือนิทรรศการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และ</p>		475,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 9 การจัดทำวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (E-Book)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขออนุมัติการจัดดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ศึกษา ค้นคว้า และจัดเตรียมข้อมูลที่จะดำเนินการ 3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม 4. รายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้บริหารสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ 	<p>สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>9.มีวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารูปแบบหนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เพื่อเผยแพร่บทความเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนประชาชนทั่วไป ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และแอปพลิเคชันไลน์ และสื่อดิจิทัลในรูปแบบอื่นที่น่าสนใจ</p>		270,000 (ค่าใช้จ่ายประจำ)	●	●	●	●	●

โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
	เชิงผลลัพธ์ 1.บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชนทั่วไป ได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารและ ผลการดำเนินงาน ของ ก.ค.ศ. ผ่านช่องทาง การประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย เช่น สื่อออนไลน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น							
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	2,621,000	2,621,000	2,621,000	2,621,000	2,621,000
			รวม	13,105,000				

โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยได้กำหนดห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อน จำนวน 140 เป้าหมาย ผ่านแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องหลักกับสำนักงาน ก.ค.ศ. คือ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นที่เกี่ยวข้องสนับสนุน ได้แก่ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

สำนักงานเลขาธิการ มีหน้าที่ในการพัฒนาระบบวางแผน การงบประมาณ การติดตามประเมินผล และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2) มาตรา 4 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง กอปรกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ 3 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องตามองค์ประกอบและปัจจัยในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทยและสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 - 2575) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
4. เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
5. เพื่อจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ค่าของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 - 2575) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
5. รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติตามองค์ประกอบและปัจจัยในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย และสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ค่าของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 - 2575) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
5. รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

เชิงคุณภาพ

ระบบการวางแผน การงบประมาณ และการติดตามประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถสนับสนุนการบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีแผนปฏิบัติราชการที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และสนับสนุนนโยบายการพัฒนาาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

นโยบายเร่งด่วน มาตรการ และแนวทางของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่มีความต่อเนื่อง

ด้านการดำเนินการ

1. การเปลี่ยนแปลงบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่งผลให้การดำเนินโครงการ การรายงานผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของภารกิจไม่มีความต่อเนื่อง
2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้การดำเนินโครงการ การรายงานผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของภารกิจไม่มีความต่อเนื่อง
3. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ล้าสมัย ส่งผลให้การดำเนินโครงการ การรายงานผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของภารกิจไม่มีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การรายงานผลภาพรวมของสำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ส่งผลให้ข้อมูลภาพรวมของสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เป็นปัจจุบัน

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

การปรับแผนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วน มาตรการ และแนวทางของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านการดำเนินการ

1. รายงานผลการดำเนินงาน ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ผู้บริหารของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

2. สนับสนุนบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินโครงการ การรายงานผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของภารกิจมีความต่อเนื่อง

3. สนับสนุนการบำรุงรักษาระบบดิจิทัลและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินโครงการ การรายงานผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของภารกิจมีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ปรับเปลี่ยนกระบวนการการรายงานผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของภารกิจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ ส่งผลให้การรายงานผลภาพรวมของสำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นไปตามที่กำหนด

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
1,250,000 บาท	1,250,000 บาท	1,250,000 บาท	1,250,000 บาท	1,600,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 6,600,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย
และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
ข้อย่อยที่ 2.1 ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมุ่งเน้นตามกรอบแนวทางการพัฒนา
ของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับ
สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ประเด็นการปฏิรูป
กลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

จัดทำแผนการดำเนินงาน งบประมาณ ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ
และผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกิดผลสัมฤทธิ์
ต่อภารกิจของรัฐ โดยสนับสนุนบทบาทการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แผนย่อย การบริหารจัดการการเงินการคลัง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

จัดทำแผนการดำเนินงาน งบประมาณ ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ
และผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยสนับสนุน
บทบาทการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย
ของภารกิจผ่านแผนงาน/โครงการ และเป้าหมายร่วมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสถานการณ์และ
ความเร่งด่วนในแต่ละช่วงเวลา โดยใช้เครื่องมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนา
ในทุก ๆ มิติอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 1 แผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ปัจจัยที่ 4 แผนที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทันสถานการณ์

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานฯ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของสำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำรายละเอียดคำขอของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของสำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุงรายละเอียดคำขอของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของสำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำเอกสารประกอบคำชี้แจงฯ ประจำปีงบประมาณฯ เข้าร่วมการชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณขั้นกรรมาธิการ 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> คำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571-2575) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รายงานประจำปีเกี่ยวกับ 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> คำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571-2575) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รายงานประจำปีเกี่ยวกับ 	1,800,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 การจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานฯ จัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานฯ จัดประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานฯ ปรับปรุงและออกแบบ (ร่าง) รายงานประจำปี จัดทำรายงานประจำปีรูปแบบหนังสือ และอิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) 	<p>การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติตามองค์ประกอบและปัจจัยในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย และสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ระบบการวางแผนการงบประมาณและการติดตามประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถสนับสนุนการบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา</p>	2,150,000	●	●	●	●	●

โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานฯ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ 3. จัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ก.ค.ศ. รูปแบบหนังสือและ e-Book 			1,900,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 4 การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 - 2575) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานฯ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ 3. จัดทำแผนปฏิบัติการฯ รูปแบบหนังสือ และ e-Book 			350,000					●
<p>กิจกรรมที่ 5 การติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานฯ 2. รวบรวมศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลรายไตรมาส 3. จัดประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานฯ 4. สรุปผลการดำเนินงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณและแผนการดำเนินงานไตรมาสถัดไป 			400,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	1,250,000	1,250,000	1,250,000	1,250,000	1,600,000
			รวม	6,600,000				

โครงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ การวางแผนเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งก่อให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของประเทศ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความร่วมมือทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี ภายใต้กรอบอนุภูมิภาคและภูมิภาค ในการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นสากล และเหมาะสมตามบริบทและสถานะสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถตอบสนองต่อแนวคิด Thailand 4.0 ของรัฐบาล ที่ต้องการผลิตคนไทย 4.0 ที่มีคุณลักษณะทันโลกและเทคโนโลยี มีส่วนร่วมกับนานาชาติผ่านการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนแนวทางการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับนานาชาติประเทศ จึงจัดการประชุมนานาชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการ ส่งเสริมความร่วมมือ และเสริมสร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับนานาชาติประเทศ รวมทั้งนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

เพื่อเจรจาความร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มประเทศอาเซียน +6 โดยนำผลลัพธ์ ความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาศึกษาเปรียบเทียบ ปรับใช้ และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันในกลุ่มประเทศอาเซียน +6

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. มีผู้เข้าร่วมการประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 ประเทศ
2. มีการประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลฯ จำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ได้รับความรู้ แนวคิด และความร่วมมือในเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากนานาชาติมาพัฒนาร่วมกัน

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ประเทศผู้เข้าร่วมการประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 5 ประเทศ
2. จัดประชุมระดมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความร่วมมือด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับนานาชาติ รวมทั้งได้รับความรู้ กรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันในกลุ่มนานาชาติ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ความร่วมมือด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับนานาชาติ รวมทั้งได้รับความรู้ กรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันในกลุ่มนานาชาติ

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายผู้รับผิดชอบระดับสูงจากนานาชาติไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ อาจมอบหมายให้ผู้ที่ได้รับผิดชอบเข้าร่วมแทน ซึ่งไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำบันทึกความตกลงด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการดำเนินการ

บุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษยังมีจำนวนน้อย อาจส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนโครงการให้เกิดประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร

ด้านการเงิน

การต้อนรับและรับรองผู้แทนจากต่างประเทศที่เข้าร่วมโครงการต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เมื่อเทียบรายบุคคลกับการประชุมราชการทั่วไป และอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินที่มีการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลให้งบประมาณไม่เพียงพอ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่ายการรับรองชาวต่างชาติ และการประชุมระหว่างประเทศ เนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ยังมีประสบการณ์ในการจัดประชุมระหว่างประเทศไม่มากนัก

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

สร้างเครือข่ายกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการประชุม เพื่อปฏิสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือในอนาคต

ด้านการดำเนินการ

ให้มีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อรองรับการจัดโครงการในอนาคต และขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการสนับสนุนบุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการประชุม

ด้านการเงิน

บริหารงบประมาณให้เพียงพอในกรณีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินต่างประเทศ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ศึกษาระเบียบที่ใช้กับโครงการให้เกิดความชัดเจนและประสานกรมบัญชีกลางหากเกิดข้อสงสัย

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. กลุ่มประเทศอาเซียน +6
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ได้นำความรู้ กรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ของนานาชาติ มาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
1,500,000 บาท	1,500,000 บาท	1,500,000 บาท	1,500,000 บาท	1,500,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 7,500,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครุยุคใหม่

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งก่อให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของประเทศตามแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งก่อให้เกิดองค์ความรู้ กรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากลและมีความทันสมัย

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ทุกประเทศ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 ในทุกระดับและสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งก่อให้เกิดองค์ความรู้ กรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล มีความทันสมัย และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 5 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้

ปัจจัยที่ 1 กฎหมายการศึกษา

โครงการส่งเสริมความร่วมมือด้านระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรม การส่งเสริมความร่วมมือด้านระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2. ประสานผู้แทนของประธานาธิบดีและเตรียมการจัดประชุมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลฯ</p> <p>3. จัดประชุมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลฯ</p> <p>4. รายงานผลการเจรจาความร่วมมือฯ เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. มีผู้เข้าร่วมการประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 ประเทศ</p> <p>2. การประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ได้รับความรู้ แนวคิด และความร่วมมือในเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากนานาชาติมาพัฒนา</p> <p>ร่วมกัน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ผู้เข้าร่วมการประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 5 ประเทศ</p> <p>2. จัดประชุมส่งเสริมความร่วมมือว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความร่วมมือด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับนานาชาติ รวมทั้งได้รับความรู้ กรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปรับใช้และพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกัน</p> <p>ในกลุ่มนานาชาติ</p>	7,500,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000
			รวม	7,500,000				

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

**โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา (ภต.)

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 16,000,000 บาท

กิจกรรมที่ 2 ประชุมสัมมนาส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภบ.)

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 1,250,000 บาท

กิจกรรมที่ 3 ประชุมสัมมนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู (ภบ.)

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 1,250,000 บาท

รวมงบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวนทั้งสิ้น 18,500,000 บาท

กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 (11) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา และมาตรา 19 (13) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้ตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยในหน่วยงานทางการศึกษาในภูมิภาคจะมีผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นผู้ดำเนินการหลักในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษานั้น ๆ ซึ่งจากการตรวจสอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บางหน่วยงานดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ทั้งในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ กรรมการใน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงจำเป็นต้องดำเนินการโครงการดังกล่าว

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเข้มแข็งของผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ทั้งในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเข้มแข็งในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลให้กับผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ โดยครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ทั้งในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และความเข้มแข็งในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จัดประชุมสัมมนาเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 ครั้ง/ปี ครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค (โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่ม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ โดยจัดสัมมนา กลุ่มละ 4 ครั้ง (ภูมิภาค)/ปี)

เชิงคุณภาพ

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ความเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 245 เขต และของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั้ง 77 จังหวัด และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และความเข้มแข็ง ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หรือกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป อาจมีการเปลี่ยนแปลงผู้มีอำนาจตามมาตรา 53

ด้านการดำเนินการ

การให้ความสำคัญของหน่วยงานในการจัดส่งผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ

กรณีมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. จะส่งผลให้กระบวนการ ขั้นตอน ฯลฯ เปลี่ยนไป

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

ติดตามข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา

ด้านการดำเนินงาน

จัดประชุมเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กับผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 225 เขต และของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั้ง 77 จังหวัด และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ โดยแบ่งการจัดเป็น 4 ภูมิภาค

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ

ศึกษา ติดตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคล

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ไม่ใช้งบประมาณ	4,000,000 บาท	4,000,000 บาท	4,000,000 บาท	4,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 16,000,000 บาท				

กิจกรรมที่ 2 ประชุมสัมมนาส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจและหน้าที่ในการออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งนอกจาก ก.ค.ศ. แล้ว ยังมีคณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษาอื่น เช่น คณะอนุกรรมการ สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) มีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการจัดประชุมสัมมนากับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับส่วนราชการและองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ประชุมสัมมนาส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

คณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถนำไปบูรณาการการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ประชุมสัมมนาส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

เชิงคุณภาพ

เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับส่วนราชการและองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพระบบการบริหารงานบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถนำไป บูรณาการการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร และนโยบายการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

การปรับเปลี่ยนบุคลากร หรือบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการ ตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร โครงสร้างหน่วยงาน หรือผู้บริหาร อาจมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจในการอนุมัติโครงการ จำนวนบุคคลที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีผลกระทบกับจำนวนเงินในการใช้จ่าย งบประมาณ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การกำหนดระเบียบปฏิบัติใหม่อาจส่งผลต่อการดำเนินการตามกฎหมาย/ระเบียบ

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

การปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร และนโยบายการบริหารของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

การระดมบุคลากรภายในภารกิจ หรือของหน่วยงานมาช่วยดำเนินการ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

ชี้แจงทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็น และให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อไม่ให้ ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ให้มีความรู้กฎหมาย/ระเบียบปฏิบัติใหม่

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ คณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
250,000 บาท	250,000 บาท	250,000 บาท	250,000 บาท	250,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 1,250,000 บาท				

กิจกรรมที่ 3 ประชุมสัมมนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับ นโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการที่ ก.ค.ศ. ได้ประกาศใช้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563 ซึ่งเกณฑ์อัตรากำลังดังกล่าวจะนำไปสู่การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการใช้ครู ตามสาขาวิชาเพื่อวางแผนอัตรากำลังและเชื่อมโยงกับสถาบันผลิตครู

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างสถาบันการผลิตครูและ หน่วยงานผู้ใช้ครู ควรมีการจัดประชุมสัมมนาร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการผลิตครูที่สอดคล้อง ตรงตามความต้องการในอนาคตของหน่วยผู้ใช้ครู ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นไปตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ประชุมสัมมนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

สถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการวางแผนการผลิตครูให้ตรงตามต้องการใช้ครูในอนาคต เพื่อให้เกิดความสมดุลในการผลิตและ การใช้ครู และนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ประชุมสัมมนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู จำนวนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

เชิงคุณภาพ

เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายร่วมกันระหว่างสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการวางแผนการผลิตครูให้ตรงตามต้องการใช้ครูในอนาคต เพื่อสามารถนำไปบูรณาการการผลิตครูได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร และนโยบายการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

การปรับเปลี่ยนบุคลากร หรือบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร โครงสร้างหน่วยงาน หรือผู้บริหาร อาจมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจในการอนุมัติโครงการ จำนวนบุคคลที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีผลกระทบกับจำนวนเงิน ในการใช้จ่ายงบประมาณ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การกำหนดระเบียบปฏิบัติใหม่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามกฎหมาย/ระเบียบ

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

การปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร และนโยบายการบริหารของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

การระดมบุคลากรภายในภารกิจ หรือของหน่วยงานมาช่วยดำเนินการ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

ชี้แจงทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็น และให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อไม่ให้ ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ให้มีความรู้กฎหมาย/ระเบียบปฏิบัติใหม่

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

คณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
250,000 บาท	250,000 บาท	250,000 บาท	250,000 บาท	250,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 1,250,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ข้อย่อยที่ 1 ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้ ความคิด ผลักดันภารกิจเปลี่ยนแปลงพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบทุกภาคส่วนต่อต้านการทุจริต โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ และยึดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และหลีกเลี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

สถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการวางแผนการผลิตครูให้ตรงตามต้องการใช้ครูในอนาคต เพื่อให้เกิดความสมดุลในการผลิตและ การใช้ครู และนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถนำไปบูรณาการการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

สถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการวางแผนการผลิตครูให้ตรงตามต้องการใช้ครูในอนาคต เพื่อให้เกิดความสมดุลในการผลิตและ การใช้ครู และนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการในส่วนราชการและองค์การการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถนำไป บูรณาการการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร ภาครัฐของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์
ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ภูมิภาค (ภต.)</p> <p>กิจกรรมย่อยที่ 1.1 เสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ภูมิภาค</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้แทนจากผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคณะทำงาน</p> <p>2. จัดประชุมการจัดทำรูปแบบและเนื้อหาการเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3. ขออนุมัติดำเนินโครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4. จัดประชุมเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กับผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต และของ</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1.เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความเข้มแข็งในเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล</p> <p>การบริหารงานบุคคลให้กับผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ โดยครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค</p> <p>2.ประชุมสัมมนาส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>3.ประชุมสัมมนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1.ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลทั้งในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ มีความรู้ความเข้าใจ และ</p> <p>ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1.จัดประชุมสัมมนาเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 ครั้ง/ปี</p> <p>ครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค (โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่ม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ โดยจัดสัมมนาโดยจัดสัมมนากลุ่มละ 4 ครั้ง (ภูมิภาค)/ปี)</p> <p>2.ประชุมสัมมนาส่วนราชการและองค์การการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี</p> <p>3.ประชุมสัมมนาเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครูอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1.ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กรรมการใน อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ มีความรู้ความเข้าใจ และ</p> <p>ความเข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ</p>	8,000,000		●	●	●	●

โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทั้ง 77 จังหวัด โดยแบ่งการจัด ประชุมเป็น 4 ภูมิภาค 5. สรุปและรายงานผลการประชุม เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ	2. คณะกรรมการ ในส่วนราชการและ องค์การการศึกษา มีการแลกเปลี่ยน เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ	บุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารงานบุคคล ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด						
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 เสริมสร้าง ความเข้มแข็งในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผล การบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้ องค์คณะ วิธีดำเนินการ 1. แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้าง ความเข้มแข็งในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผล การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้องค์คณะ (อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคล) 2. จัดประชุมการจัดทำรูปแบบ และเนื้อหาในการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคล สำหรับ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจฯ 3. จัดประชุมเสริมสร้าง ความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้กับ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ โดยแบ่ง การจัดเป็น 4 ภูมิภาค 4. สรุปและรายงานผล การประชุม เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ	หลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถนำไป บูรณาการ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น 3. สถาบันการผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างความเข้าใจ ร่วมกันในการวางแผน การผลิตครูให้ตรงตาม ต้องการใช้ครูในอนาคต เพื่อให้เกิดความสมดุล ในการผลิตและ การใช้ครูและนำไปสู่ การจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	2. คณะกรรมการ ในส่วนราชการและ องค์การการศึกษา มีการแลกเปลี่ยน เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถ นำไปบูรณาการ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น 3. เสริมสร้างและพัฒนา เครือข่ายร่วมกัน ระหว่างสถาบัน การผลิตครูและ หน่วยงานผู้ใช้ครู ส่งผลต่อการยกระดับ คุณภาพการศึกษา	8,000,000		●	●	●	●

โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
กิจกรรมที่ 2 ประชุมสัมมนา ส่วนราชการและองค์การ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ครั้งที่ 1 วิธีดำเนินการ 1. ตั้งคณะทำงาน 2. ขออนุมัติโครงการ 3. ติดต่อประสานงาน 4. จัดประชุม 5. สรุปผล			1,250,000	●	●	●	●	●
กิจกรรมที่ 3 ประชุมสัมมนา เครือข่ายสถาบันการผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ครั้งที่ 1 วิธีดำเนินการ 1. ตั้งคณะทำงาน 2. ขออนุมัติโครงการ 3. ติดต่อประสานงาน 4. จัดประชุม 5. สรุปผล			1,250,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000
			รวม	18,500,000				

โครงการการสร้างกลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคลโดยองค์คณะบุคคล

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 19 (13) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้ตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยที่ผ่านมา อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการกำกับ ติดตามบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการตรวจสอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางหน่วยงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่การแก้ไขปัญหาและความผิดพลาดล่าช้าไม่ทันการณ์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาความผิดพลาด มีความถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงจำเป็นต้องดำเนินโครงการดังกล่าว

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกลไกในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษามีความถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำนวน 18 คณะ

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

มี อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำนวน 18 คณะ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามเขตตรวจราชการ

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ทั้ง 18 คณะ มีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจฯ สามารถดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษามีความถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษามีการดำเนินการที่ถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด รวมทั้งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล นอกจากนี้อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการดำเนินการ

กรณีได้รับผลกระทบจากนโยบายเร่งด่วนในเรื่องอื่น ๆ ของรัฐบาล ประกอบกับการแก้ไขกฎหมายการศึกษา หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อาจทำให้การดำเนินการโครงการเกิดความล่าช้าของการปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการเงิน

การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงด้านการดำเนินการ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

กรณีมีการปรับปรุง แก้ไขระเบียบเกี่ยวกับรูปแบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล อาจส่งผลให้เกิดความล่าช้า และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

การดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงรูปแบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนดและคอยติดตามนโยบายต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

ด้านการดำเนินการ

จัดตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคล จำนวน 18 คน

ด้านการเงิน

กำหนดงบประมาณดำเนินการให้มีความยืดหยุ่น ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

กำกับ ติดตาม กฎหมาย รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.ศ.

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินการโครงการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ไม่ใช้งบประมาณ	12,000,000 บาท	12,000,000 บาท	12,000,000 บาท	12,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 48,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ข้อย่อยที่ 1 ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบ
คุณธรรม อย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร
ภาครัฐของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์
ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ
ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการการสร้างกลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลโดยองค์คณะบุคคล
ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรม ตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจ เกี่ยวกับ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคล โดยองค์คณะบุคคล</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ตั้งคณะทำงานจัดทำร่าง องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. จัดประชุมคณะทำงานการสร้าง กลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยองค์คณะบุคคล</p> <p>3. เสนอคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำกับพิจารณา ให้ความเห็นชอบ</p> <p>4. จัดตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำนวน 18 คณะ</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>มีการตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผล การบริหารงานบุคคล จำนวน 18 คณะ</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>มี อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจ เกี่ยวกับ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารงานบุคคล จำนวน 18 คณะ โดยแบ่งตาม เขตตรวจราชการ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจ เกี่ยวกับ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารงานบุคคล ทั้ง 18 คณะ</p> <p>มีการจัดประชุม อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา มีการดำเนินการ ที่ถูกต้อง เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและ เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>	48,000,000		●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	-	12,000,000	12,000,000	12,000,000	12,000,000
			รวม	48,000,000				

โครงการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายให้ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และในแผนย่อยการพัฒนากระบวนการบริหารงานภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล (HRMS) เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นศูนย์กลางข้อมูลกลางของข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และมีขีดความสามารถในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ครอบคลุมทุกส่วนงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง กอปรกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 (11) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา และมาตรา 19 (13) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินโครงการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นระบบบริหารงานบุคคล 4.0 และให้สำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล (HRMS) ได้อย่างทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อกำหนดแนวทางการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล
- 2.2 เพื่อชี้แจงแนวทางการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล ให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ.
- 2.3 เพื่อชี้แจงและฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล ให้กับผู้แทนส่วนราชการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล
- 2.5 เพื่อจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนเครื่องเดิม

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. มีแนวทางการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคลไม่น้อยกว่า 5 แนวทาง

2. มีการชี้แจงแนวทางการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล ให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง
3. มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล ไม่น้อยกว่า 5 ระบบ
4. มีระบบรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. มีการชี้แจงและฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้กับ ผู้แทนส่วนราชการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า 20 ครั้ง
6. มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า 5 ระบบ
7. มีระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ระบบ
8. มีการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนเครื่องเดิม ไม่น้อยกว่า 20 รายการ
9. มีบำรุงรักษาระบบดิจิทัลและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความมั่นคง ปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. การบริหารงานบุคคล มีความถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. มีระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล และ รวมถึงระบบรายงานต่างๆ ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมและบริการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และถูกต้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้งานได้ง่าย
3. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
4. เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และหน่วยงานการศึกษา มีความรู้และสามารถดำเนินการ เกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล
5. มีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
6. ระบบสารสนเทศของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. มีแนวทาง และระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล
2. มีการชี้แจงแนวทางการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล ให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ.
3. มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล
4. มีระบบรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. มีการชี้แจงและฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล ให้กับผู้แทนส่วนราชการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. มีระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา

เชิงคุณภาพ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีขีดความสามารถในการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ครอบคลุมทุกส่วนงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

2. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระบบในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

3. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

4. เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และหน่วยงานการศึกษา มีความรู้และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล

5. ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีเครื่องมือและช่องทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีรายงานการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระบบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.ค.ศ. รวมทั้งนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

2. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล

3. เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และหน่วยงานการศึกษา มีความรู้และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล

4. มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล

5. มีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนเครื่องเดิม

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงรูปแบบคำสั่ง และการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด รวมทั้งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล นอกจากนี้อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการดำเนินการ

1. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอ

2. กรณีได้รับผลกระทบจากนโยบายเร่งด่วนในเรื่องอื่น ๆ ของรัฐบาล ประกอบกับการแก้ไขกฎหมายการศึกษา หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อาจทำให้การดำเนินการโครงการเกิดความล่าช้าของการปรับปรุงรูปแบบคำสั่ง และระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล

ด้านการเงิน

การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงด้านการดำเนินการ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

กรณีมีการปรับแก้กฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับดิจิทัล อาจส่งผลให้การปรับปรุงรูปแบบคำสั่ง และระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้าและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

การดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงรูปแบบคำสั่ง และระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนดและคอยติดตามนโยบายต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

ด้านการดำเนินการ

ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มาสนับสนุนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ด้านการเงิน

กำหนดงบประมาณดำเนินการให้มีความยืดหยุ่น ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

กำกับ ติดตาม กฎหมาย หรือระเบียบเกี่ยวกับดิจิทัล รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.ศ.

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินการโครงการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
15,606,550 บาท	27,350,000 บาท	24,350,000 บาท	23,850,000 บาท	22,350,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 113,506,550 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ประเด็นที่ 1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการ
อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ข้อย่อยที่ 1.1 การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากล
- ข้อย่อยที่ 1.2 ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็น (Y2)

- เป้าหมายที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
- เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมา

ประยุกต์ใช้

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

- แผนย่อยที่ 1 การพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ 2 พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

- งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

- แผนย่อยที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

- ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

โครงการติดตามการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคล</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแนวทางการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>2. ประชุมชี้แจงการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล ให้กับส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>3. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำคู่มือการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>4. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำตัวชี้วัด (KPI) การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>5. ประชุมเชิงปฏิบัติการประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p>	<p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1. มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>2. มีแนวทางการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล</p> <p>3. มีระบบรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4. มีระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>5. มีการจัดทำครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนเครื่องเดิม</p> <p>6. บำรุงรักษาระบบดิจิทัลและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. มีแนวทางการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคล</p> <p>2. มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>3. มีระบบรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4. มีระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม การขับเคลื่อน</p>	4,880,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. จัดทำครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ (Cloud) (15 ล้าน/ปี)</p> <p>2. จัดทำระบบคำสั่งการบริหารงานบุคคลแบบมีเงื่อนไข (2,296,800 บาท)</p> <p>3. จัดอบรมการใช้งานระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล</p>	<p>เพื่อความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1. การบริหารงานบุคคลมีความถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>2. ระบบการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการบริหารงานบุคคลและรวมถึงระบบรายงานต่าง ๆ เป็นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>การบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>2. ผู้แทนส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล</p> <p>3. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีขีดความสามารถในการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุน</p>	93,587,100	●	●	●	●	●

โครงการติดตามการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
4. ติดตามการใช้งาน และประเมินผลความพึงพอใจการใช้งานระบบการบริหารงานบุคคล และการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล 5. ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล	รวดเร็ว และถูกต้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบ การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้งานได้ง่าย 3. เจ้าหน้าที่	การบริหารงานบุคคล ผ่านระบบ อีเล็กทรอนิกส์ ครอบคลุมทุกส่วนงาน เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำเนินงานของ สำนักงาน ก.ค.ศ.						
กิจกรรมที่ 3 ระบบรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิธีดำเนินการ 1. แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินโครงการรายงานประจำปี และการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการ/สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแบบการรายงานประจำปี และการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร 3. คณะทำงานออกติดตามและเก็บข้อมูล เพื่อนำแบบการรายงานประจำปี และการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปทดลองกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนนำแบบฯ ไปใช้จริง 4. จัดทำระบบการรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้และสามารถ ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม การขับเคลื่อน การบริหารงานบุคคล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4. เจ้าหน้าที่ ในส่วนราชการ และหน่วยงานการศึกษา มีความรู้และสามารถ ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้งานระบบ สารสนเทศสนับสนุน การบริหารงานบุคคล 5. มีครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ที่มี ประสิทธิภาพเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน 6. ระบบสารสนเทศ มีความมั่นคงปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติ การรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562	ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และก้าวไปสู่ความเป็น องค์กรธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาอย่างแท้จริง 4. การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีระบบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ที่ส่งผลให้ การบริหารงานบุคคล เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งประเทศ	6,039,450	●	●	●	●	●

โครงการติดตามการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ					
				66	67	68	69	70	
<p>5. ติดตามการใช้งาน และประเมินผลความพึงพอใจการใช้งานระบบการรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6. ปรับปรุงระบบการรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>7. ติดตามการใช้งาน และประเมินผลความพึงพอใจการใช้งาน หลังจากการปรับปรุงระบบการรายงานประจำปี และระบบการรายงานและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>									
<p>กิจกรรมที่ 4 ระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. จัดทำระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานการศึกษา</p> <p>2. จัดอบรมการใช้งานระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานการศึกษา</p> <p>3. ติดตามการใช้งาน และประเมินผลความพึงพอใจการใช้งานระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>3. ปรับปรุงระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>4. ติดตามการใช้งาน และประเมินผลความพึงพอใจการใช้งาน หลังจากการปรับปรุงระบบรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานการศึกษา</p>			9,000,000		●	●	●	●	
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	15,606,550	27,350,000	24,350,000	23,850,000	22,350,000	
			รวม	113,506,550					

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปรับระบบการบริหารงานบุคคลของครู เส้นทางสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบและวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ประกอบกับแผนพัฒนาการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งคือ เพื่อให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ สำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ในการดำเนินการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ สามารถพัฒนางานที่ส่งผลถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Outcomes) เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ลดภาระและลดความซ้ำซ้อนในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินสะท้อนถึงผลงานที่เกิดจากการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นจุดเริ่มต้นและจุดเชื่อมโยงที่สำคัญของระบบการบริหารงานบุคคลในหลายระบบ อาทิ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 ได้กำหนดให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิทยฐานะด้วย จึงต้องมีการบูรณาการเชิงระบบร่วมกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินการ

ตามระบบตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่อย่างต่อเนื่องมาโดยลำดับ ตั้งแต่การจัดทำตัวชี้วัด รายละเอียดประกอบ การประเมิน การพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA) ระบบ e-learning สำหรับพัฒนาผู้ทรงคุณวุฒิ การรับสมัครผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ประเมิน ซึ่งจะมีการขับเคลื่อน การใช้งานระบบดังกล่าวอย่างจริงจัง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป จึงจำเป็นต้องมีการติดตาม การดำเนินการขับเคลื่อนหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจำเป็นต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ และเตรียมการรองรับการนำเทคโนโลยีที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง อย่างก้าวกระโดดในอนาคต เช่น Metaverse มาใช้ทดแทนการส่งข้อมูลเป็นไฟล์ดิจิทัล

นอกจากนี้ หากพิจารณาในมิติของการเปลี่ยนแปลงบริบทของกฎหมาย ขณะนี้ (ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อยู่ระหว่างการพิจารณา ครุสภากำลังดำเนินการปรับระบบการออก ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่อาจมีผลกระทบกับการกำหนดมาตรฐานฯ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการตามโครงการนี้ เพื่อให้ระบบการประเมินวิทยฐานะสามารถตอบโจทย์การพัฒนา สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ที่สำคัญของประเทศ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย นโยบาย และเทคโนโลยี รวมถึงปัจจัยอื่น ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย นโยบาย และเทคโนโลยีในอนาคต
3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพให้แก่กรรมการผู้ประเมินวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง
4. เพื่อติดตามการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. รายงานข้อมูลจากการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งฯ
2. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา นโยบาย และเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีในอนาคตมาใช้ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรรมการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. มีการติดตามการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. มีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติการสอน ที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice)

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลสะท้อนกลับในการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งฯ
2. มีการดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน
3. ดำเนินการ สะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน และทดแทนการส่งข้อมูลเป็นไฟล์ดิจิทัลขั้นตอน ดำเนินการ ประหยัด ทรัพยากรในการประเมินและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถดำเนินการประเมินผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์
5. มีข้อมูลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสามารถนำมาวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจตลอดจนนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์
6. ได้วิธีปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ต่อไป

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ดำเนินการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ ตามมาตรฐานตำแหน่งฯให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย 2 สายงาน
2. ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา นโยบาย และเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีในอนาคตมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ จำนวนอย่างน้อย 3 หลักเกณฑ์
4. กรรมการประเมินผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมการประชุมชี้แจง จำนวนอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการคัดเลือก
5. มีการติดตามการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
6. มีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) จำนวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา นโยบาย และเทคโนโลยีโดยนำเทคโนโลยีในอนาคตมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถดำเนินการประเมินผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์
4. สามารถนำข้อมูลวิเคราะห์แนวทาง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ได้
5. วิธีปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนได้อย่างตรงเป้าหมาย
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับการปฏิบัติงาน โดยมีคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิทยฐานะ
3. ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อมูลสะท้อนกลับสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ พัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานในหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นครูรุ่นใหม่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้รับประเมิน ลดขั้นตอนดำเนินการ ประหยัดทรัพยากรในการประเมิน และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
5. เรียนรู้ความสำเร็จ ข้อขัดข้อง และอุปสรรคในการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในแต่ละบริบทการจัดการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการต่อยอดความสำเร็จหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) ที่ต้นรับผิดชอบ

7. ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

8. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความสามารถจริง บูรณาการระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน

10. นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ลดการใช้กระดาษ ประหยัดงบประมาณ และระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวยิ่งขึ้น

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การปฏิรูปการศึกษาส่งผลเห็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลง

ด้านการดำเนินการ

1. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน ก.ค.ศ. อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับความสำคัญในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ

2. การจัดสรรพื้นที่จัดเก็บข้อมูลดิจิทัลบน Cloud ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

ด้านการเงิน

1. การเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินการอาจไม่อยู่ในช่วงเวลาที่กำหนด

2. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี

ในอนาคต

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

หากมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือกฎหมายแม่บทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาจะส่งผลทำให้ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความเชื่อมโยง / ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า จำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำบทบาทของครูตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มากำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ในด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประเมินครูจากความสามารถของผู้เรียนในการเข้าใจสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมหรือการเรียนรู้ใหม่ สามารถสร้างความรู้หรือได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ โดยครูต้องกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสมจนผู้เรียนสามารถได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ สามารถกำกับ การเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเองได้ ทั้งนี้ ได้ออกแบบและกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน มาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และมีวิธีการวัดผลงานหรือผลการปฏิบัติของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ข้อย่อยที่ 5.1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม
และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักประเด็นคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะพิจารณาจากการเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก

มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาขีดความสามารถของครูรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น โดยกำหนดเงื่อนไข คุณสมบัติ และตัวชี้วัดการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นกลไกสำคัญ และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้การดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความคล่องตัวและเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้ทันสมัยและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการการศึกษาไทย

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 ในทุกระดับและสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นกลไกสำคัญ และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้การดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความคล่องตัวและเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้ทันสมัยและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการการศึกษาไทย

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 3 การประเมินครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์จากผู้เรียนเป็นหลัก

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เพื่อมุ่งเน้นให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นกลไกสำคัญและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้การดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความคล่องตัวและเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้ทันสมัย และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการจัดการการศึกษาไทย

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรรัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เพื่อมุ่งเน้นให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นกลไกสำคัญและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้การดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความคล่องตัวและเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้ทันสมัย และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการจัดการการศึกษาไทย

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์
ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ
ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 การพัฒนา</p> <p>มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการลงพื้นที่ และ Google Form เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา มาตรฐานตำแหน่งฯ</p> <p>2. ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยการลงพื้นที่และผ่านระบบออนไลน์</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. รายงานข้อมูลจากการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งฯ</p> <p>2. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา นโยบาย และเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีในขนาดมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ</p> <p>4. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ดำเนินการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งฯ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย 2 สายงาน</p> <p>2. ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา นโยบาย และเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีในขนาดมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ</p> <p>3 หลักเกณฑ์</p> <p>4. กรรมการประเมินผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมการประชุมชี้แจง จำนวนอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการคัดเลือก</p> <p>5. มีการติดตาม การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ</p>	3,500,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา วิเคราะห์ กฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ เก็บรวบรวมข้อมูล การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา นโยบาย และเทคโนโลยี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>5. มีการติดตาม การดำเนินการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6. มีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จ หรือนำไปสู่ความเป็นเลิศ</p>	<p>โดยนำเทคโนโลยีในขนาดมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ จำนวนอย่างน้อย</p> <p>3 หลักเกณฑ์</p> <p>4. กรรมการประเมินผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมการประชุมชี้แจง จำนวนอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการคัดเลือก</p> <p>5. มีการติดตาม การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ</p>	1,600,000				●	●

โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
2. จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ตามเป้าหมายส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice)	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1,200,000	●	●			
3. จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มีข้อมูลสะท้อนกลับในการปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งฯ	6. มีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ การสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) จำนวน						
4. เสนอ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิชาสามัญ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา	มาตรฐานตำแหน่งฯ	Practise) จำนวน						
กิจกรรมที่ 3 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพให้แก่กรรมการผู้ประเมินวิทยฐานะ	และบุคลากรทางการศึกษา อย่างถูกต้อง	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4,200,000	●	●	●	●	●
วิธีดำเนินการ จัดประชุมชี้แจงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	เป็นมาตรฐานเดียวกัน	เชิงคุณภาพ						
กรรมการประเมิน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	3. ดำเนินการ สะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน และทดแทนการส่งข้อมูล	1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	เป็นไฟล์ดิจิทัล ลดขั้นตอนดำเนินการ ประหยัดทรัพยากรในการประเมิน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
กิจกรรมที่ 4 ติดตามการดำเนินการ	และส่งเสริมให้	อย่างถูกต้อง	1,500,000	●	●	●		
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	เป็นมาตรฐานเดียวกัน						
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ						
วิธีดำเนินการ ลงพื้นที่ติดตามการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	4. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรรมการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา นโยบายและเทคโนโลยี						
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถดำเนินการประเมินผ่านระบบดิจิทัล	บุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา นโยบายและเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีในอนาคตมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ						

โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 5 พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ จัดประชุมสัมมนาพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	<p>ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์</p> <p>5. มีข้อมูลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์</p> <p>6. ได้วิธีปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ต่อไป</p>	<p>3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกเป็นกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถดำเนินการประเมินผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ได้</p> <p>5. วิธีปฏิบัติการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Best Practice) สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	4,200,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000
			รวม	15,000,000				

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

โครงการพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 (4) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) บางหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่กำหนดไปแล้ว ต้องมีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป หรือ กระจายอำนาจให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการ พัฒนาหรือจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและกำหนดระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีมาตรฐาน และหลักการกระจายอำนาจ

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ไม่น้อยกว่า 2 ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่อปี

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปตามระบบคุณธรรม และมีมาตรฐาน

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ไม่น้อยกว่า 2 ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่อปี

เชิงคุณภาพ

1. รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และปัญหาข้อร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

2. ทบทวนวรรณกรรมในการวางรูปแบบการพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) โดยนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย

ความเสี่ยงของโครงการ**ด้านยุทธศาสตร์**

การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านการดำเนินการ

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. อาจมีการปรับเปลี่ยนบุคลากร หรือบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ด้านการเงิน

1. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากมีความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์และความเสี่ยงด้านการดำเนินการ

2. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการในการเบิกจ่ายงบประมาณ และพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงกฎหมายแม่บทต่าง ๆ ทำให้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่อาจมีความล้าสมัยหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายแม่บท

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านการดำเนินการ

1. ใช้ระบบดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน
2. อาจมีการระดมบุคลากรภายในภารกิจหรือของหน่วยงานมาช่วยดำเนินการ

ด้านการเงิน

1. กำหนดงบประมาณดำเนินการให้มีความยืดหยุ่น ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น
2. ผู้รับผิดชอบด้านการเงิน พักดู ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินและพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ศึกษา ติดตามเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินการโครงการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณที่คาดว่าจะใช้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
520,000 บาท	520,000 บาท	520,000 บาท	520,000 บาท	520,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 2,600,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- ข้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
- ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
- มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ข้อย่อยที่ 5.1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มี
- คุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของ

โลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพิ่มขึ้นมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่

จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 1 ผู้สอนยุคใหม่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ

(ปริมาณ/คุณภาพ)

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี

มาประยุกต์ใช้

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรม การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องพิจารณา นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา ประกาศใช้ 	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>ไม่น้อยกว่า 2 ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่อปี</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปตามระบบคุณธรรมและมีมาตรฐาน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>ไม่น้อยกว่า 2 ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่อปี</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ปัญหาข้อร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ทบทวนวรรณกรรมในการวางรูปแบบการพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุน 	2,600,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	520,000	520,000	520,000	520,000	520,000
			รวม	2,600,000				

โครงการเสริมสร้างศักยภาพระบบการบริหารงานบุคคล ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 (2) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา และมาตรา 19 (4) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ รวมทั้ง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเจตนารมณ์ และดำเนินการถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวเป็นไปตามระบบคุณธรรมและมีมาตรฐาน รวมถึง เพื่อรับทราบผลการใช้กรอบอัตรากำลัง และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) จึงต้องมีการกำกับ ติดตาม การใช้กรอบอัตรากำลัง และหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ประกอบกับเพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรา 19 (13) ซึ่งกำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจ หน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำกับ ติดตาม ผลการใช้ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
2. เพื่อรวบรวมประเด็นสภาพปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพการปฏิบัติงานจริง โดยนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการรวบรวมข้อมูล
3. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. กำกับ ติดตาม ผลการใช้ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
2. รวบรวมประเด็นสภาพปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพการปฏิบัติงานจริง โดยนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการรวบรวมข้อมูล

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ข้อมูลและประเด็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สามารถนำไปประกอบการพัฒนารอบอัตรากำลังและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ลงพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเด็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับการใช้ ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด/การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

2. รายงานสรุปผลการกำกับ ติดตาม เกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

เชิงคุณภาพ

1. มีข้อมูลในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานการศึกษาให้เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานการศึกษา

2. หน่วยงานการศึกษา สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลและประเด็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สามารถนำไปประกอบการพัฒนากรอบอัตรากำลัง และพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

2. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังและหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) สามารถนำไปประกอบการพัฒนากรอบอัตรากำลังและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านการดำเนินการ

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. อาจมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรหรือบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ด้านการเงิน

1. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากมีความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์และความเสี่ยงด้านการดำเนินการ
2. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการในการเบิกจ่ายงบประมาณและพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงกฎหมายแม่บทต่าง ๆ ทำให้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่อาจมีความล้าสมัยหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายแม่บท

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านการดำเนินการ

1. ใช้ระบบดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน
2. อาจมีการระดมบุคลากรภายในภารกิจหรือของหน่วยงานมาช่วยดำเนินการ

ด้านการเงิน

1. กำหนดงบประมาณดำเนินการให้มีความยืดหยุ่น ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่อาจขึ้น
2. ผู้รับผิดชอบด้านการเงินพัสดุ ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินและพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ศึกษา ติดตามเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินการโครงการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณที่คาดว่าจะใช้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
1,060,000 บาท	1,060,000 บาท	1,060,000 บาท	1,060,000 บาท	1,060,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 5,300,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ**แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 ช้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
 ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
 มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ช้อย่อยที่ 5.1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน
 มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของ
 โลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 เพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 2 การผลิตครู อบรมกำลังครู/ผู้สอน สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 กลไกและเครื่องมือการติดตามผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพระบบการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรม การกำกับ ติดตาม ผลการใช้ตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด กรอบอัตรากำลังในหน่วยงาน การศึกษา และการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>2. ประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม การใช้ตำแหน่งในหน่วยงาน การศึกษา และการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>3. กำกับ ติดตาม ผลการใช้ตำแหน่ง และการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>4. สรุปผลนำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังในหน่วยงานการศึกษา และพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ให้มี ความเหมาะสม</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. กำกับ ติดตาม ผลการใช้ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>2. รวบรวมประเด็น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจาก สภาพการปฏิบัติงานจริง โดยนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลมา สนับสนุนการรวบรวม ข้อมูล</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ข้อมูลและประเด็น สภาพปัญหาเกี่ยวกับการ ใช้ตำแหน่งตาม กรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) สามารถนำไปประกอบ การพัฒนากรอบ อัตรากำลังและพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ลงพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี เพื่อรวบรวม ข้อมูลและประเด็น สภาพปัญหาเกี่ยวกับ การใช้ตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด/การดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>2. รายงานสรุปผล การกำกับ ติดตาม เกี่ยวกับการใช้ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและ การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1. มีข้อมูลในการปรับปรุง กรอบอัตรากำลังของ หน่วยงานการศึกษา ให้เหมาะสมกับการะงาน ของหน่วยงานการศึกษา</p> <p>2. หน่วยงานการศึกษา สามารถดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>	5,300,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	1,060,000	1,060,000	1,060,000	1,060,000	1,060,000
			รวม	5,300,000				

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

โครงการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- กิจกรรมที่ 1** พัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภบ.)
งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 2,250,000 บาท
- กิจกรรมที่ 2** การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ภบ.)
งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 15,550,000 บาท
- กิจกรรมที่ 3** การดำเนินการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปเพื่อสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ภบ.)
งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 426,000,000 บาท
- รวมงบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวนทั้งสิ้น 443,800,000 บาท**

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ จ. ด้านการศึกษา (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งแผนการปฏิรูปด้านการศึกษา เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพ และอาจารย์ ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.4 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติตามข้อกำหนดสมรรถนะหลักและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการพัฒนาระบบและกลไกการคัดเลือกผู้บริหารที่สามารถคัดกรองครูมาเป็นผู้บริหาร และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารจากวงการอื่นเข้ามารับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ด้าน 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ประกอบกับมาตรา 19 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้ง การพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดและพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อให้สามารถสรรหา คัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดและพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยกเว้นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา และมีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยกเว้นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาและมีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยกเว้นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) อย่างน้อย 2 ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เชิงคุณภาพ

1. ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีศักยภาพตรงตามความต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

อาจมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการบริหารงานหรือนโยบายในการดำเนินการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการการดำเนินการ

นโยบายในการดำเนินงานของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการอาจเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

อาจถูกปรับลดงบประมาณในการดำเนินโครงการ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ

อาจมีการปรับแก้พระราชบัญญัติ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินการตามโครงการ

การบริหารความเสี่ยง

เพื่อลดความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน ควรมีการกำหนดแผนงาน/โครงการให้มีความยืดหยุ่น

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. บุคคลทั่วไป
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ส่วนราชการ
4. หน่วยงานการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มสรรหาและคุณวุฒิ ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

รายงานผลการดำเนินการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
450,000 บาท	450,000 บาท	450,000 บาท	450,000 บาท	450,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 2,250,000 บาท				

กิจกรรมที่ 2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 วรรคสอง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 53 วรรคสอง กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา การกำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสรรหา ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ โดยมีพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของคํูมครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนด ดำเนินการด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเพื่อให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะเลขานุการของ ก.ค.ศ. จึงต้องดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะทางการบริหารที่จะเป็นผู้นำทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีภาวะผู้นำ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา

เป้าหมายเชิงปริมาณ (Output)

การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีสมรรถนะทางการบริหารที่จะเป็นผู้นำทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา มีบุคลิกเหมาะสมและมีภาวะผู้นำ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา

เป้าหมายเชิงคุณภาพ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนที่ เก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

มีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างน้อย 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีคุณภาพตรงตามความต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพ ได้อย่างเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการบริหารงานหรือนโยบายในการดำเนินการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. อาจเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

อาจถูกปรับลดงบประมาณในการดำเนินโครงการ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

อาจมีการปรับแก้พระราชบัญญัติ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามโครงการ

การบริหารความเสี่ยง

เพื่อลดความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน ควรมีการกำหนดแผนงาน/โครงการให้มีความยืดหยุ่น

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. ส่วนราชการ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มสรรหาและคุณวุฒิ ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

รายงานผลการดำเนินการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
3,110,000 บาท	3,110,000 บาท	3,110,000 บาท	3,110,000 บาท	3,110,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 15,550,000 บาท				

กิจกรรมที่ 3 การดำเนินการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปเพื่อสอบแข่งขัน เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 ระบุให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้กำกับของฝ่ายบริหาร ปรับระบบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยนำหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่านการสอบ ภาค ก ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการสอบและการตัดสินการสอบผ่าน ก.ค.ศ. จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยปรับหลักสูตรการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้สอดคล้องกับมติรัฐมนตรี และได้ประกาศใช้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2563 และเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ จ. ด้านการศึกษา (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้ง มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครูและยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ด้าน 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ดังนั้น เพื่อให้การสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของส่วนราชการเป็นมาตรฐานเดียวกัน สร้างความเสมอภาคระหว่างบุคคล และลดความเหลื่อมล้ำของมาตรฐานหลักสูตรสำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดให้มีการดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ภาค ก เพื่อคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและมีจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้การดำเนินการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ภาค ก ของส่วนราชการเป็นมาตรฐานเดียวกัน

เป้าหมายเชิงปริมาณ (Output)

สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงคุณภาพ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

มีการสอบวัดความรู้ ความสามารถทั่วไป ภาค ก อย่างน้อย 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการบริหารงานหรือนโยบายในการดำเนินการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. อาจเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนการทำงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

อาจถูกปรับลดงบประมาณในการดำเนินโครงการ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

อาจมีการปรับแก้พระราชบัญญัติ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานตามโครงการ

การบริหารความเสี่ยง

เพื่อลดความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน ควรมีการกำหนดแผนงาน/โครงการให้มีความยืดหยุ่น

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. บุคคลทั่วไป
2. ส่วนราชการ

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มสรรหาและคุณวุฒิ ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

รายงานผลการดำเนินการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
85,200,000 บาท	85,200,000 บาท	85,200,000 บาท	85,200,000 บาท	85,200,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 426,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- เป้าหมายที่ 2 คนไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- ข้อย่อยที่ 3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21
- ข้อย่อยที่ 3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้”

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาหลักเกณฑ์ในการสรรหาครูเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงและมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน เน้นการมีทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และดิจิทัล สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้อย่างมีคุณภาพ จนผู้เรียนสามารถคิดได้อย่างเป็นระบบ และสามารถถ่ายทอดกับผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ได้ โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ภาค ก ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ในหลักสูตรการสอบ ภาค ก ของการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้การสอบ ภาค ก มีมาตรฐานเดียวกับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ และเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงและมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน เน้นการมีทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และดิจิทัล สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้อย่างมีคุณภาพ จนผู้เรียนสามารถคิดได้อย่างเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดกับผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ได้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายที่ 4 กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การกำหนดและพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นในการสรรหาคณดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์และบริบท มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติราชการ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ

การดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนด ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ โดยมีพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารคุ้มครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ และการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คนดีและเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะทางการบริหารสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานการศึกษา มีภาวะผู้นำ สามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ภาค ก ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.มาใช้ในการสอบ ภาค ก ของการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลมีมาตรฐานในระดับเดียวกัน กับองค์กรกลาง การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น การกำหนดให้ใช้โครงสร้างหลักสูตรการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเป็นการสร้างความเสมอภาคระหว่างบุคคลและลดความเหลื่อมล้ำของมาตรฐานหลักสูตร และเป็นการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐสามารถสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

การกำหนดและพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการกำหนดให้มีการสรรหาบุคคลที่จะมาเป็นครู ด้วยวิธีการปฏิบัติการสอนตามกลุ่มสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา รวมทั้ง มีการคัดกรองในเรื่องทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีนวัตกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรในศตวรรษที่ 21

การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ภาค ก ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 ที่ระบุให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้กำกับของฝ่ายบริหาร ปรับระบบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยนำหลักสูตรการสอบและเกณฑ์การตัดสินการสอบผ่านการสอบ ภาค ก ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการสอบและการตัดสินการสอบผ่าน เพื่อต้องการให้ระบบการสรรหาขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เข้าสู่ระบบราชการ โดยการกำหนดหลักสูตรให้มีการคัดกรองในเรื่องทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีนวัตกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีคุณภาพ

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

การบรรจุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การกำหนดและพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักสูตรในการสอบแข่งขันให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ภาค ก ในการสอบแข่งขันฯ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้เป็นแนวทางเดียวกับสำนักงาน ก.พ. ที่มุ่งเน้นให้ได้ครูที่มีทักษะด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการสอบที่เป็นปรนัยและการสอบปฏิบัติการสอนจริง นอกจากนี้ เพื่อให้บุคคลที่จะมาเป็นครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อจะเข้าสู่ตำแหน่งครูจะต้องผ่านการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นระยะเวลา 2 ปี ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ครูที่เก่ง มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนเองสอน และสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามสภาวะการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 2 การผลิตครู อัตรากำลังครู/ผู้สอน สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรจุเป้าหมายระดับประเด็น

การกำหนดและพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ดำเนินการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการพิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการดำเนินการในครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินการสรรหามีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ในรูปของคณะกรรมการมิได้เป็นการใช้อำนาจบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการตัดสินใจ โดยการสรรหามุ่งเน้นที่จะคัดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้กับการจัดการศึกษาของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม มีจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 2 คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกครั้ง ดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะต้องนำหลักเกณฑ์ไปปฏิบัติ เข้าร่วมพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้เข้ารับการสรรหา และได้มีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ทางช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้อย่างถูกต้อง เข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และศักยภาพ เหมาะสม กับตำแหน่ง ส่งผลให้ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และข้อหาหรือเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ลดน้อยลง

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เกิดการทุจริตหรือการดำเนินการที่มีข้อบกพร่อง ในการดำเนินการคัดเลือก มีการสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ โดยการประกาศเผยแพร่ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือก ตระหนักในกฎ กติกา อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ไม่มีการร้องเรียน และร้องทุกข์ เกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือก **องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาระบบราชการ**

ปัจจัยที่ 9 ความโปร่งใสในการคัดเลือกคณะกรรมการที่เป็นกลไกตรวจสอบ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์
ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ
ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2. จัดประชุมเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.ศ.</p> <p>4. แจ้งเวียนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวปฏิบัติของการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1.ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยกเว้นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาและมีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>2.การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีสมรรถนะทางการบริหารที่จะเป็นผู้นำทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา มีบุคลิกเหมาะสมและมีภาวะผู้นำให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา</p> <p>3.สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1.หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ยกเว้นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) อย่างน้อย 2 ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>2.มีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>3.มีการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ภาค ก อย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1. ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ</p>	2,250,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. เสนอคณะกรรมการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบการดำเนินการคัดเลือก</p> <p>2. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง</p>	<p>ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา</p> <p>3.สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>ภาค ก อย่างน้อย 1 ครั้ง</p>	15,550,000	●	●	●	●	●

โครงการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>3. เตรียมดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา</p> <p>4. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา</p> <p>5. ประมวลผลการทดสอบและประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การ</p>	<p>เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนที่ เก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีศักยภาพตรงตามความต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีคุณภาพตรงตามความต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>5.การดำเนินการเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>						
<p>กิจกรรมที่ 3 การดำเนินการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปเพื่อสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป</p> <p>2. จัดประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์การดำเนินการสอบแข่งขันผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>3. จัดจ้างสถาบันอุดมศึกษา ออกข้อสอบภาค ก ความรู้ความสามารถทั่วไปและประมวลผลการทดสอบ</p>	<p>การศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>3.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนที่ เก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>	426,000,000	●	●	●	●	●

โครงการพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
4. จัดจ้างเพื่อดำเนินการ ทดสอบภาค ก ความรู้ ความสามารถทั่วไป								
5. ประกาศผลการทดสอบ สอบ ภาค ก ความรู้ ความสามารถทั่วไป								
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	88,760,000	88,760,000	88,760,000	88,760,000	88,760,000
			รวม	443,800,000				

โครงการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภบ.)

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 7,550,000 บาท

กิจกรรมที่ 2 การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา 38 ค. (2) ในหน่วยงานการศึกษา (ภค.)

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 2,600,000 บาท

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภว.2)

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 10,000,000 บาท

รวมงบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวนทั้งสิ้น 20,150,000 บาท

กิจกรรมที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ จ. ด้านการศึกษา (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้ง กลไกสร้างระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 กำหนดว่า บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม เพื่อให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และใช้งบประมาณในส่วนที่สามารถประหยัดได้ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลดำเนินการสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่ออย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชน ชุมชน และสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ ผลกระทบจากโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลงตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมาและต่อเนื่องไปอีก 20 ปีข้างหน้า จะส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอีกไม่เกิน 5 ปีต่อจากนี้ รัฐจึงมีความจำเป็นต้องบริหารและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กระทรวงศึกษาธิการมีจุดเน้นให้มีการใช้อัตรากำลังครู และกำหนดทิศทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่แท้จริง ปัญหาระบบการผลิตครูในปัจจุบันส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการอัตรากำลังครูของสถานศึกษา เนื่องจากขาดข้อมูลประกอบการวางแผนการผลิต จากภายหลัง ก.ค.ศ. ได้ประกาศใช้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 23 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ลงพื้นที่เพื่อศึกษาผลกระทบจากการใช้เกณฑ์อัตรากำลังดังกล่าวพบว่า สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานการสอนเกินเกณฑ์ส่วนใหญ่ปรากฏในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และโรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามที่เกณฑ์อัตรากำลังฯ ว 23/2563 กำหนด แต่เมื่อลงลึกในเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกกลับพบว่า สถานศึกษาบางแห่งยังขาดครูบางสาขาวิชาเอกอยู่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีจำนวนอัตรากำลังครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการครู

ตามสาขาวิชาเอก ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและผู้เรียน ซึ่งต้องสร้างความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ผลิต ผู้ใช้ครู และสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยผ่านกระบวนการบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ประกอบการวิเคราะห์และการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการผลิต สรรหา และบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ (Systematic Data) และเพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่กำลังจะสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2565 ตลอดจนกฎหมาย และนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ซึ่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการข้อมูลอัตรากำลังในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นฐานข้อมูล รวมทั้งนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบดังกล่าวไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง รวมทั้ง ก.ค.ศ. ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการ “เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา” สามารถใช้ข้อมูลประกอบการเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายด้านการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป นอกจากนี้ เพื่อให้อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอัตรากำลังสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษา มีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประเภทดังกล่าวด้วย เพื่อให้การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาและตรงตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน เพื่อการใช้อัตรากำลังให้ได้ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริงตามบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งรองรับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาและการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป และเนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. 0206.6/55 ลงวันที่ 22 มกราคม 2557 บังคับใช้มาเป็นเวลานาน ประกอบกับการเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไป สิ่งแรกก็คือการเข้าสู่รูปแบบชีวิตปกติใหม่ “New Normal” ทำให้แนวโน้มความต้องการประกอบอาชีพเปลี่ยนแปลงไป ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์จึงเห็นควรมีการทบทวนการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงาน กศน.

2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำเกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อทบทวนการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เพื่อศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างของโรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตราค่าจ้างฯ ว 23/2563 กำหนด เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ระบบบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงาน กศน.

2. เกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 เกณฑ์

3. รายงานผลการทบทวนการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. รายงานผลการศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างโรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตราค่าจ้างฯ ว 23/2563 กำหนด

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ระบบบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงาน กศน. สามารถให้บริการส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้ใช้ครู และสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยผลิตครู เพื่อการวางแผนการผลิตครูและการบริหารอัตราค่าจ้างอัตราค่าจ้างในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมกับภาระงานในสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาด้านอัตราค่าจ้างในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

3. ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและการวางแผน เพื่อบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4. เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันและเป็นเครื่องมือในการจัดอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

5. การดำเนินการศึกษากำหนดอัตราค่าเล่าเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียน ว 23/2563 กำหนด สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาการกำหนดอัตราค่าเล่าเรียนในสถานศึกษาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ระบบบริหารอัตราค่าเล่าเรียนการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
 - 2.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 2.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. กับสำนักงาน กศน.
3. เปิดเผยข้อมูลให้กับหน่วยผลิตเพื่อการวางแผนการผลิตครูได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้
4. เกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียนการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ จำนวน 1 เกณฑ์
5. รายงานผลการทบทวนการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าเล่าเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 ฉบับ
6. รายงานผลการศึกษากำหนดอัตราค่าเล่าเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียน ว 23/2563 กำหนด

เชิงคุณภาพ

1. ระบบบริหารอัตราค่าเล่าเรียนการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียนครบถ้วน สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารอัตราค่าเล่าเรียนการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงาน กศน. และได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ที่เกี่ยวข้อง
2. เกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียนการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ สามารถแก้ไขปัญหาด้านอัตราค่าเล่าเรียนในสถานศึกษาซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ที่เกี่ยวข้อง
3. หน่วยงานการศึกษา/สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอัตราค่าเล่าเรียนที่เหมาะสมกับระดับและประเภทการจัดการศึกษา รวมทั้งบริบทสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
4. การศึกษากำหนดอัตราค่าเล่าเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียน ว 23/2563 กำหนด สามารถสนับสนุนการบริหารอัตราค่าเล่าเรียนของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในโรงเรียนสาขาที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์อัตราค่าเล่าเรียน ว 23/2563

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลจากระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปประกอบการตัดสินใจเพื่อทบทวนแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล และวางแผนอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม
2. สถาบันอุดมศึกษาในฐานะผู้ผลิตครูสามารถนำข้อมูลจากระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปประกอบการวางแผนการผลิตครูให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ครู
3. สถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมกับภาระงาน สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอที่จะสร้างและพัฒนาคุณภาพเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาประเทศต่อไป
5. โรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ ว 23/2563 กำหนด มีอัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

อาจมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร และนโยบายการบริหารของกระทรวง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

นโยบายในการดำเนินงานของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการอาจเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร โครงสร้างหน่วยงาน หรือผู้บริหาร อาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจในการอนุมัติโครงการ อาจถูกปรับลดงบประมาณในการดำเนินโครงการ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ

อาจมีการปรับแก้พระราชบัญญัติ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการ

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

อาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหาร และนโยบายการบริหารของกระทรวง ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการดำเนินการ

นำเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารเพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

ต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็น เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ

ปรับและทบทวนแผนการดำเนินงานโครงการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ส่วนราชการต้นสังกัดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในฐานะผู้ผลิตครู มีฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อใช้ประกอบวางแผนผลิตครู และบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบาย แนวทางและมาตรการในการการผลิต สรรหา และบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรี
3. นักเรียนในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป - กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ
4. สถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป - กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมกับภาระงาน
5. นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ตรงตามความต้องการในการประกอบอาชีพ
6. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน
7. โรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ ว 23/2563 กำหนด มีอัตรากำลังสายงานการสอนที่เหมาะสมกับภาระงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

(กลุ่มพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล)

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
3,450,000 บาท	600,000 บาท	1,600,000 บาท	900,000 บาท	1,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 7,550,000 บาท				

กิจกรรมที่ 2 การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในหน่วยงานการศึกษา

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 (2) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 41 กำหนดว่าตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สืบเนื่องจาก ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 77 จังหวัด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.5/31 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2560 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว 26 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2560 ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังที่ใช้ในระยะแรกและให้มีการติดตามการใช้กรอบอัตรากำลัง ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพิ่มอีก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ กลุ่มกฎหมายและคดี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 และประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม 2561 และมีการประกาศกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จาก 42 เขต เป็น 62 เขต ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ลงพื้นที่เพื่อรับฟังและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและภาระงานที่แท้จริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานการศึกษาที่ตั้งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริงตามบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ และการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร กระทรวงศึกษาธิการที่จะเปลี่ยนแปลงไปและรองรับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานการศึกษา

เป้าหมายเชิงปริมาณ (Output)

พิจารณา กำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไม่น้อยกว่า 1 หน่วยงานการศึกษาต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ (Outcome)

การกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ตัวชี้วัด**เชิงปริมาณ**

จำนวนหน่วยงานศึกษาที่ได้รับพิจารณาการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไม่น้อยกว่า 1 หน่วยงานการศึกษาต่อปี

เชิงคุณภาพ

ก.ค.ศ. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) และหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย

ความเสี่ยงของโครงการ**ด้านยุทธศาสตร์**

การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้านการดำเนินการ

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. อาจมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรหรือบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ด้านการเงิน

1. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากมีความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์และความเสี่ยงด้านการดำเนินการ

2. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการในการเบิกจ่ายงบประมาณและพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงกฎหมายแม่บทต่าง ๆ ทำให้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่อาจมีความล้าสมัยหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายแม่บท

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านการดำเนินการ

1. ใช้ระบบดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน
2. อาจมีการระดมบุคลากรภายในภารกิจหรือของหน่วยงานมาช่วยดำเนินการ

ด้านการเงิน

1. กำหนดงบประมาณดำเนินการให้มีความยืดหยุ่น ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงที่อาจขึ้น
2. ผู้รับผิดชอบด้านการเงินพัสดุ ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินและพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ศึกษา ติดตามเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

สรุปและรายงานผลเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
520,000 บาท	520,000 บาท	520,000 บาท	520,000 บาท	520,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 2,600,000 บาท				

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่เป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปรับระบบการบริหารงานบุคคลของครู เส้นทางสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าว แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยหน่วยงานสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษา รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ด้านโครงสร้างประชากรอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ วางระบบการบริหารจัดการให้สามารถสนองตอบความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง โดยการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียน การสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับโรงเรียนคุณภาพซึ่งเป็นการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่ายให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำโอกาส การเข้าถึงการศึกษาของนักเรียน อันเป็นการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางกฎหมายที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสาระสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่จะประกาศใช้ใหม่ มีผลกระทบต่อแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ จึงจำเป็นต้องดำเนินการทบทวนปรับปรุงเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งฯ ให้ทันสมัยและสอดคล้องตามบริบทของกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป และหลังจากได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ไปแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการกำกับติดตามตรวจสอบประเมินผลการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ทั้ง 2 หลักเกณฑ์ดังกล่าว รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรณและจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้มีความเหมาะสมและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า จึงมีแผนการทำงานโดยการนำระบบสารสนเทศ (HRMS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังและวางแผนกำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังที่จะพัฒนาไปด้วยกัน คือ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งหรือการตัดโอนตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับโรงเรียนคุณภาพ ทั้งนี้ เมื่อได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และประกาศใช้แล้ว จำเป็นต้องมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล ทบทวน ในการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและทันสมัยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบทุกสายงานและส่งผลดีต่อการบริหารการจัดการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับโรงเรียนคุณภาพให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือระบบดิจิทัลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. รายงานข้อมูลการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลฯ สำหรับโรงเรียนคุณภาพ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและการบริหารอัตรากำลัง การย้ายข้าราชการครูฯ และการบริหารงานบุคคลฯ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลสะท้อนกลับในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือระบบดิจิทัลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ดำเนินการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลฯ สำหรับโรงเรียนคุณภาพ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เรียนมีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น เนื่องจากจะมีครูครบชั้นเรียนและครบวิชาเอก
2. กระทรวงศึกษาธิการสามารถดำเนินการควรวรรณโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นไปตามนโยบายได้
3. โรงเรียนทุกแห่งมีจำนวนครูที่เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละโรงเรียนและมีครูครบในสาขาวิชาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คืนครูสู่ห้องเรียน
4. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่พึงพอใจ

5.

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลสะท้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการฯ

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลง

ด้านการดำเนินการ

การเปลี่ยนแปลงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน ก.ค.ศ. อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับความสำคัญในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ

ด้านการเงิน

การเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินการอาจไม่อยู่ในช่วงเวลาที่กำหนด

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

หากมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือกฎหมายแม่บทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาจะส่งผลทำให้ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการดำเนินการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

2. เตรียมการและขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ

ด้านการเงิน

วางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และการดำเนินการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้เหมาะสม เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณอยู่ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ศึกษา วิเคราะห์ กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ตลอดจนติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เจ้าหน้าที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนามาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

แนวทางการติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
2,000,000 บาท	2,000,000 บาท	2,000,000 บาท	2,000,000 บาท	2,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 10,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- เป้าหมายที่ 2 คนไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 ข้อย่อยที่ 3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21
- ประเด็นที่ 6 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 ข้อย่อยที่ 6.4 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร ลดระยะเวลาการตรวจสอบข้อมูล สามารถให้บริการทั้งภาครัฐและภาคประชาชน รองรับการจัดเก็บ ประมวลผลและเรียกใช้ข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมองเห็นทิศทางการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายเดียวคือ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
 ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีขนาดที่เล็กกลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
 มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
 ข้อย่อยที่ 5.1 ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

หน่วยงานมีการทำงานที่เชื่อมโยงข้อมูลและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน โดยนำนวัตกรรมมาใช้ประยุกต์สำหรับการบริหารอัตรากำลังตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับสภาพและบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีการวางแผนกำลังคน และรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถช่วยให้สถานศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของนักเรียนให้สามารถรับมือได้กับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การศึกษาที่เน้นสายอาชีพมากขึ้น มีการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 2 การผลิตครู อัตรากำลังครู/ผู้สอน สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร ลดระยะเวลาการตรวจสอบข้อมูล สามารถให้บริการทั้งภาครัฐ และภาคประชาชนรองรับการจัดเก็บ ประมวลผลและเรียกใช้ข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมองเห็นทิศทางการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายเดียวคือ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แผนย่อย การพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรมาพัฒนาเป็นระบบเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดระยะเวลาการตรวจสอบข้อมูล สามารถให้บริการทั้งภาครัฐและภาคประชาชนรองรับการจัดเก็บ ประมวลผลและเรียกใช้ข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล สามารถนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนอัตรากำลัง บริหารอัตรากำลัง หน่วยผลิตสามารถนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนผลิตครูสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ครู

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นดิจิทัล (Digital Ecosystem)

ปัจจัยที่ 3 แพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ

แผนย่อย การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

แนวทางการพัฒนาที่ 2 กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

ระบบบูรณาการการผลิต สรรหา และบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวกัน รวมทั้ง เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูล พัฒนาองค์ความรู้ ปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานภายในองค์กร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการที่ใช้หลักฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้สามารถได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับวางแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารอัตรากำลังและการปรับปรุงเกณฑ์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความตอบสนองต่อประชาชน

ปัจจัยที่ 1 นวัตกรรมทำให้บริการประชาชน

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สามารถกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา เป็นไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันมีกลไกบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์
ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ
ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภ.บ.)</p> <p>กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงาน กศน.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อออกแบบระบบบริหารอัตรากำลังฯ 2. กำหนดขอบเขตการจ้างเหมาบริการพัฒนาระบบ 3. จัดจ้างเหมาบริการพัฒนาระบบการบูรณาการการผลิตสรรหา และบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงาน กศน. 2. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน <ol style="list-style-type: none"> 2.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. กับสำนักงาน กศน. 3. เปิดเผยข้อมูลให้กับหน่วยผลิตเพื่อ 	5,600,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.2 จัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและ แบบไป – กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. ลงพื้นที่เพื่อศึกษาข้อมูลภาคสนามในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนทั้งในระบบเรียนประจำและแบบไป – กลับ 	<p>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 เกณฑ์</p> <p>3. รายงานผลการทบทวนการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p> <p>4. รายงานผลการศึกษาคำหนดอัตรากำลังโรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตรกำลังฯ ว 23/2563 กำหนด</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครู 	<p>การวางแผนการผลิตครูได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ จำนวน 1 เกณฑ์ 5. รายงานผลการทบทวนการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 ฉบับ 6. รายงานผลการศึกษาคำหนดอัตรกำลัง 	750,000	●	●	●		

โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติทำ เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะ พิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอน ทั้งในระบบเรียนประจำ และแบบไป - กลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.	และบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และ สำนักงาน กศน.สามารถ ให้บริการส่วนราชการ ต้นสังกัดของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาซึ่ง	โรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ใน เงื่อนไขตามเกณฑ์ อัตรากำลังฯ ว 23/2563 กำหนด เชิงคุณภาพ 1. ระบบบริหาร อัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีข้อมูล อัตรากำลังครบถ้วน สามารถแก้ไข ด้านการบริหาร						
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ศึกษา การกำหนดอัตรากำลัง ในโรงเรียนสาขาที่ไม่เป็นไป ตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ ว23/2563 วิธีดำเนินการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ศึกษาการกำหนดอัตรากำลัง ในโรงเรียนสาขาที่ไม่เป็นไป ตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ ว23/2563	เป็นผู้ใช้ครู และ สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยผลิตครู เพื่อการวางแผน การผลิตครูและ การบริหารอัตรากำลัง อัตรากำลังในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่ใช้ในสถานศึกษา	อัตรากำลัง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาใน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา และ สำนักงาน กศน. และ ได้รับความเห็นชอบ จากสำนักงาน ก.ค.ศ.	600,000	●				
กิจกรรมย่อยที่ 1.4 ทบทวน เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/55 ลงวันที่ 22 มกราคม 2557 วิธีดำเนินการ 1. ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อ ศึกษาการใช้เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจัดการเรียนการสอน ทั้งในระบบเรียนประจำ และแบบไป - กลับ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมกับ ภาระงานในสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหา ด้านอัตรากำลัง ในสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาต่อไป	และ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง 2. เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ที่มีลักษณะพิเศษ สามารถแก้ไขปัญหา ด้านอัตรากำลัง ในสถานศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอน ทั้งในระบบเรียนประจำ และแบบไป - กลับ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ	600,000				●	

โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/55 ลงวันที่ 22 มกราคม 2557</p>	<p>3. ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา</p> <p>4. เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันและเป็นเครื่องมือในการจัดอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม</p> <p>5. การดำเนินการศึกษาการกำหนดอัตรากำลังในโรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ ว 23/2563 กำหนดสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาการกำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาดังกล่าวได้ อย่างเหมาะสม</p>	<p>การศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับความเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. วิชาสามัญที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. หน่วยงานการศึกษา/สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับระดับและประเภทการจัดการศึกษา รวมทั้งบริบทสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>4. การศึกษาการกำหนดอัตรากำลังในโรงเรียนสาขาที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ</p> <p>ว 23/2563 กำหนดสามารถสนับสนุนการบริหารอัตรากำลังของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในโรงเรียนสาขาที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์อัตรากำลังฯ</p> <p>ว 23/2563</p>						

โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 2 การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในหน่วยงานการศึกษา (ภค.)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษา วิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง 2. จัดทำร่างการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำกรกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 4. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องพิจารณา 5. นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา 6. ประกาศใช้ 	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>กำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไม่น้อยกว่า 1 หน่วยงาน</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>จำนวนหน่วยงานศึกษาที่ได้รับพิจารณาการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ไม่น้อยกว่า 1 หน่วยงาน</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ก.ค.ศ. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)</p>	2,600,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเพื่อบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือระบบดิจิทัล 2. รายงานข้อมูลการกำกับ ติดตามการดำเนินการ 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือระบบดิจิทัล 2. ดำเนินการกำกับ ติดตาม 	10,000,000	●	●	●	●	●

โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งฯ</p> <p>2. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาจัดทำระบบเพื่อใช้ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ</p> <p>3. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับโรงเรียนคุณภาพ โดยการกำกับติดตาม การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลฯ สำหรับโรงเรียนคุณภาพ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและ การบริหารอัตรากำลัง การย้ายข้าราชการครูฯ และการบริหารงานบุคคลฯ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>2. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลสะท้อนกลับในการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลฯ สำหรับโรงเรียนคุณภาพ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>อย่างน้อย 3 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>						
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	5,970,000	3,120,000	4,120,000	3,420,000	3,520,000
			รวม	20,150,000				

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของหน่วยงานการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีการแสวงหาความรู้ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ที่ผ่านมามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงานการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) “ให้มีกลไก และระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้ง มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาให้มีการพัฒนาระบบการผลิต และพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ แบบครบวงจร โดยมีเป้าหมายให้พัฒนาตนเองตรงตามศักยภาพเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในทุกด้านตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาที่กำหนดเป้าหมายระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ พัฒนาระบบการผลิต ใช้และพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้อ ความสามารถ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และโดยที่มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ มีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานทั้งระบบ เพื่อขับเคลื่อนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีองค์ความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เป็นไปตามแผนแม่บทและเชื่อมโยงกับเส้นทางการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์
2. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ในเขตพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา
3. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา
4. ผลการติดตามการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค
5. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง/พัฒนา)
6. การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ.

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.
2. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.
3. ผลการติดตามการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
4. ผลการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างการรับรู้เรื่องการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา
5. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง) ได้รับความ เห็นชอบโดย ก.ค.ศ.
6. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ระบบ
2. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์
3. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในเขตพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง
4. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ระบบ
5. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารการศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์
6. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง
7. ระบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ระบบ
8. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานนิเทศการศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์
9. ดำเนินการสร้างการรับรู้เรื่องการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา
10. ผลการติดตามการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค
11. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง/พัฒนา) จำนวน 1 หลักเกณฑ์
12. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. จำนวน 1 ระเบียบ

เชิงคุณภาพ

1. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.
2. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารการศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.
3. ได้ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา/ศึกษานิเทศก์ ในเขตพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.
4. ผลประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างการรับรู้เรื่องการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค สูงกว่าร้อยละ 60

5. ผลการติดตามการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

6. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง/พัฒนา) ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.

7. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. ได้รับความเห็นชอบโดย ก.ค.ศ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือวิทยฐานะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่ออย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา

3. ก.ค.ศ. มีตัวอย่างในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

4. กระทรวงศึกษาธิการเป็นตัวอย่างของการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

การดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด รวมทั้งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ นอกจากนี้ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกที่กำหนดรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาให้เป็นไปตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการดำเนินการ

1. กรณีได้รับผลกระทบจากนโยบายเร่งด่วนในเรื่องอื่น ๆ การกำหนดหรือปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเกิดความล่าช้า รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีจำนวนไม่เพียงพอ ดังนั้น การดำเนินการอาจไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้

2. กรณีผู้ใช้งานมีความต้องการในระบบดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ระบบดิจิทัลไม่สามารถรองรับความต้องการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

3. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบสมรรถนะฯ อาจทำให้รูปแบบของระบบการพัฒนาฯ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่มีการออกแบบไว้

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

1. กรณีมีการปรับแก้กฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับระบบดิจิทัล อาจส่งผลให้การพัฒนาระบบดิจิทัลติดขัดหรือไม่เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. กรณีมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 หรือนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

1. ดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนดและต้องคอยติดตามนโยบายต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา
2. การพัฒนาระบบดิจิทัล ได้ใช้กระบวนการทำงานแบบ Scrum และ Agile ซึ่งเน้นการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและปรับปรุงพัฒนาระบบงานอยู่ตลอดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน
3. ผู้เกี่ยวข้องด้านระบบดิจิทัล ต้องศึกษาและติดตามกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับระบบดิจิทัลและวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงระบบดิจิทัลให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

ด้านการดำเนินการ

กำกับ ติดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศใช้แล้ว และหากได้รับข้อมูลที่ต้องแก้ไขต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎ ระเบียบ

กำกับ ติดตาม กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และระเบียบเกี่ยวกับระบบดิจิทัล รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แล้วดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายที่กำหนดไว้

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สถานศึกษา/หน่วยงานการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

รายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
32,900,000 บาท	33,400,000 บาท	33,800,000 บาท	4,300,000 บาท	3,900,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 108,300,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 ข้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 1 ผู้สอนยุคใหม่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ (ปริมาณ/คุณภาพ)

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ					
				66	67	68	69	70	
<p>กิจกรรมที่ 1 จัดทำระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดจ้าง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบสำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดทำระบบการพัฒนา โดยการจัดจ้าง</p> <p>2. จัดทำข้อกำหนดขอบเขตการจ้าง (TOR) ทำระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>3. จัดจ้างทำระบบฯ</p> <p>4. กำกับ ติดตาม ขั้นตอนการจัดทำระบบฯ ตาม TOR</p> <p>5. ดำเนินการตรวจรับการจัดจ้างฯ</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์</p> <p>2. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ในเขตพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา</p> <p>3. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ระบบ</p> <p>2. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์</p> <p>3. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะ</p>	30,000,000	●					
<p>กิจกรรมที่ 2 จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปัญหาและข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการประชุมฯ</p> <p>2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา</p>	<p>ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา / สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา</p> <p>4. ผลการติดตามการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค</p> <p>5. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ที่ปรับปรุง)</p> <p>6. การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนา</p>	<p>สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา ในเขตพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง</p> <p>4. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์</p> <p>5. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 ระบบ</p> <p>6. ผลการวิจัยโครงการทดลองระบบการคัดกรองสมรรถนะศึกษานิเทศก์</p>	400,000	●					

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
3. นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ 4. แจ้งเวียนส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและถือปฏิบัติ	ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สายงาน บริหารสถานศึกษา/ สายงานบริหาร การศึกษา/สายงาน นิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค 7. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติ งานวิจัยและพัฒนา พ.ศ.	ในเขตพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง 7. หลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สายงาน นิเทศการศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์ 8. ระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 ระบบ 9. ผลการติดตาม การดำเนินการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค 10. หลักเกณฑ์และ วิธีการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง) จำนวน 1 หลักเกณฑ์ 11. ดำเนินการ สร้างการรับรู้เรื่อง การพัฒนาของ						
กิจกรรมที่ 3 จัดจ้างวิจัย โครงการทดลองระบบ การคัดกรองสมรรถนะ ผู้บริหารการศึกษา ในเขตพื้นที่นำร่อง นวัตกรรมการศึกษา วิธีดำเนินการ 1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดจ้างที่ปรึกษา โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนการคัดเลือกเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา 2. จัดทำข้อกำหนด ขอบเขตการจ้าง (TOR) ที่ปรึกษาโครงการฯ 3. จัดจ้างที่ปรึกษา โครงการฯ 4. กำกับ ติดตาม ขั้นตอน การดำเนินการตาม TOR 5. ดำเนินการตรวจรับ การจัดจ้างฯ	การศึกษา/สายงาน นิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค 7. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติ งานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. เชิงผลลัพธ์ 1. ระบบการพัฒนา สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ. 2. หลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สายงาน	ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สายงาน นิเทศการศึกษา จำนวน 1 หลักเกณฑ์ 8. ระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 ระบบ 9. ผลการติดตาม การดำเนินการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค 10. หลักเกณฑ์และ วิธีการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง) จำนวน 1 หลักเกณฑ์ 11. ดำเนินการ สร้างการรับรู้เรื่อง การพัฒนาของ	2,500,000	●				
กิจกรรมที่ 4 จัดทำ โครงสร้างพื้นฐานสำหรับ รองรับบริการให้บริการ Platform การเรียนรู้และ การประเมินสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา/ สายงานบริหาร การศึกษา/สายงาน นิเทศการศึกษา ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สายงาน บริหารสถานศึกษา/ สายงานบริหาร	2,000,000		●	●	●	●

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>(บริการระบบ Cloud Server แบบที่ 2) และดูแลระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดจ้างบริการ ระบบ Cloud Saver และดูแลระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>2. ดำเนินการจัดจ้างฯ</p>	<p>3. ผลการติดตาม การดำเนินการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ค้ำแห่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค สามารถนำมาใช้ในการ ดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม</p>	<p>การศึกษา/สายงาน นิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค 12. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติ งานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. จำนวน 1 ระเบียบ</p> <p>เชิงคุณภาพ</p>						
<p>กิจกรรมที่ 5 จัดทำระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารการศึกษา โดยการจัดจ้าง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดทำ ระบบการพัฒนาฯ โดยการจัดจ้าง</p> <p>2. จัดทำข้อกำหนดขอบเขต การจ้าง (TOR) ทำระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารการศึกษา</p> <p>3. จัดจ้างทำระบบฯ</p> <p>4. กำกับ ติดตาม ขั้นตอน การจัดทำระบบฯ ตาม TOR</p> <p>5. ดำเนินการตรวจรับ การจัดจ้างฯ</p>	<p>ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>4. ผลการประเมิน ความพึงพอใจเกี่ยวกับ การสร้างการรับรู้ เรื่องการพัฒนาของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สายงาน บริหารสถานศึกษา/ สายงานบริหาร การศึกษา/สายงาน นิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค</p> <p>5. หลักเกณฑ์และ วิธีการเตรียม ความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม</p>	<p>1. ระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้บริหารการศึกษา/ ศึกษาพิเศษฯ ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.</p> <p>2. หลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสายงาน บริหารสถานศึกษา สายงานบริหาร การศึกษา สายงาน นิเทศการศึกษา ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.</p>	30,000,000			●		
<p>กิจกรรมที่ 6 จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารการศึกษา</p>	<p>ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง) ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.</p> <p>6. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ</p>	<p>3. ผลประเมิน ความพึงพอใจเกี่ยวกับ การสร้างการรับรู้ เรื่องการพัฒนาของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง</p>	400,000		●			

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ					
				66	67	68	69	70	
<p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ปัญหาและข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินการ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วจัดทำข้อมูล เพื่อประกอบการประชุมฯ</p> <p>2. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหารการศึกษา</p> <p>3. นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่ เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ</p> <p>4. แจ้งเวียนส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติ งานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. (ปรับปรุง) ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.</p>	<p>ตำแหน่ง สายงาน บริหารสถานศึกษา/ สายงานบริหาร การศึกษา/สายงาน นิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค สูงกว่าร้อยละ 60</p> <p>4. ผลการติดตาม การดำเนินการ เติบโตพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค สามารถนำมาใช้ในการ ดำเนินการ ปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการ เติบโตพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>5. หลักเกณฑ์และ</p>							
<p>กิจกรรมที่ 7 จัดจ้างวิจัย</p> <p>โครงการทดลองระบบ การคัดกรองสมรรถนะ ศึกษาในเขตพื้นที่ นำร่องนวัตกรรมการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดจ้างที่ปรึกษา โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนการคัดเลือกเข้าสู่ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์</p>		<p>วิธีการเตรียม ความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ปรับปรุง) ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.</p> <p>6. ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติ งานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. (ปรับปรุง)</p>	2,500,000		●				

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>2. จัดทำข้อกำหนด ขอบเขตการจ้าง (TOR) ที่ปรึกษาโครงการฯ</p> <p>3. จัดจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ</p> <p>4. กำกับ ติดตาม ขั้นตอน การดำเนินการตาม TOR</p> <p>5. ดำเนินการตรวจรับ การจัดจ้างฯ</p>		<p>ได้รับความเห็นชอบ โดย ก.ค.ศ.</p>						
<p>กิจกรรมที่ 8 จัดทำ โครงสร้างพื้นฐานสำหรับ รองรับการให้บริการ Platform การเรียนรู้และ การประเมินสมรรถนะ ผู้บริหารการศึกษา (บริการ ระบบ Cloud Server แบบที่ 2) และดูแลระบบการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดจ้างบริการ ระบบ Cloud Server และดูแลระบบการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา</p> <p>2. ดำเนินการจัดจ้างฯ</p>			1,500,000			●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 9 จัดทำระบบ การพัฒนาสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ โดยการจัดจ้าง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดทำระบบ การพัฒนา โดยการจัดจ้าง</p> <p>2. จัดทำข้อกำหนด ขอบเขตการจ้าง (TOR) ทำระบบการพัฒนา สมรรถนะศึกษานิเทศก์</p> <p>3. จัดจ้างทำระบบฯ</p>			30,000,000			●		

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
4. กำกับ ติดตาม ขั้นตอนการจัดทำระบบฯ ตาม TOR 5. ดำเนินการตรวจรับการจัดจ้างฯ								
กิจกรรมที่ 10 จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานนิเทศการศึกษา วิธีดำเนินการ 1. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ปัญหาและข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินการ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วจัดทำข้อมูลเพื่อ ประกอบการประชุมฯ 2. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการ พัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานนิเทศการศึกษา 3. นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ 4. แจ้งเวียนส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและถือปฏิบัติ			400,000				●	
กิจกรรมที่ 11 จัดทำ โครงสร้างพื้นฐานสำหรับรองรับการให้บริการ Platform การเรียนรู้และการประเมินสมรรถนะศึกษานิเทศก์ (บริการระบบ			1,000,000				●	●

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
Cloud Server แบบที่ 2) และดูแลระบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ วิธีดำเนินการ 1. ขอความเห็นชอบสำนักงาน ก.ค.ศ. ในการจัดจ้างบริการระบบ Cloud Saver และดูแลระบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ 2. ดำเนินการจัดจ้างฯ								
กิจกรรมที่ 12 การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค วิธีดำเนินการ 1. ขอความเห็นชอบสำนักงาน ก.ค.ศ. ในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา/สายงานบริหารการศึกษา/สายงานนิเทศการศึกษา ใน 4 ภูมิภาค 2. จัดทำสื่อในการสร้างการรับรู้ฯ 3. การชี้แจงกฎหมาย			6,000,000			●	●	●
กิจกรรมที่ 13 ติดตามการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์			800,000			●	●	

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขอความเห็นชอบ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในการติดตามการดำเนินการ เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ ว 19/2561 ใน 4 ภูมิภาค และแต่งตั้ง คณะทำงาน</p> <p>2. ดำเนินการติดตามฯ ใน 4 ภูมิภาค</p>								
<p>กิจกรรมที่ 14 ปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการ เตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ปัญหาและข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินการ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วจัดทำข้อมูลเพื่อ ประกอบการประชุมฯ</p> <p>2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และ วิธีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p> <p>3. นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ค. ศ. พิจารณาเห็นชอบ</p> <p>4. แจ้งเวียนส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและถือปฏิบัติ</p>			400,000					●

โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 15 พัฒนา ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและ พัฒนา พ.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ปัญหาและข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินการ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด แล้วจัดทำข้อมูลเพื่อ ประกอบการประชุมฯ</p> <p>2. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย การส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและ พัฒนา พ.ศ.</p> <p>3. นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่ เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ</p> <p>4. แจ้งเวียนส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและถือปฏิบัติ</p>			400,000					●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	32,900,000	33,400,000	33,800,000	4,300,000	3,900,000
			รวม	108,300,000				

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) กำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 19 (3) กำหนดให้ ก.ค.ศ. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมากหรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ค่าครองชีพ สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรา 33 กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบ ก.ค.ศ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษากำหนดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับครูที่มีสมรรถนะสูง และครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร เสี่ยงภัย และพื้นที่พิเศษ จึงเห็นควรกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้กับข้าราชการครูที่มีลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และระบบค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่ระบบราชการและรักษาไว้ในระบบราชการต่อไป รวมทั้งการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนมีมาตรฐานเดียวกัน จึงจำเป็นต้องกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสมรรถนะของครูและสภาพการทำงานโดยดำเนินการโครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระเบียบและเงื่อนไขเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อเป็นการจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่ระบบราชการและรักษาไว้ในระบบราชการต่อไป
3. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. (ร่าง) คู่มือเกณฑ์การพิจารณาเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงานฯ และรายชื่อสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษจากสภาพการทำงาน

2. รายงานการวิจัยฯ สามารถนำมากำหนด (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. ได้อย่างเหมาะสม

3. ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. และ (ร่าง) คู่มือการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบ ก.ค.ศ.ฯ

4. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนกับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ.

6. ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ...

7. ระบบฯ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อยอดจากระบบเลื่อนเงินเดือนในกรณีลาไปศึกษาฝึกอบรม หรือวิจัย

8 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอปรับเงินเดือนได้ใช้งานระบบการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นฯ

9. รายงานการวิจัยฯ สามารถนำมากำหนด (ร่าง) พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่...) พ.ศ. และ (ร่าง) บัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองได้อย่างเหมาะสม

10. ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ...) พ.ศ. และ (ร่าง) บัญชีอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

11 ได้ทราบผลการใช้งานของระบบฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาระบบอย่างไร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสภาพการทำงานไม่น่าอภิมย์ได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม

2. จูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสภาพการทำงานไม่น่าอภิมย์

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม

4. รักษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการ

5. ดึงดูดบุคคลที่มีสมรรถนะสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม
7. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม
8. ระบบฯ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. การใช้ระบบการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นฯ ทำให้การปรับเงินเดือนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานศึกษา
11. โครงสร้างค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้บุคคลเข้ารับราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและรักษาข้าราชการครูไว้ในระบบราชการ
12. สามารถนำผลการติดตามการใช้งานระบบฯ มาพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... จำนวน 1 ฉบับ
2. คู่มือเกณฑ์การพิจารณาเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... จำนวน 1 ฉบับ
3. รายชื่อสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานฯ จำนวน 1 ฉบับ
4. รายงานการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ควรกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ จำนวน 1 ฉบับ
5. ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. ... จำนวน 1 ฉบับ
6. คู่มือการให้ได้รับเงินเพิ่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ จำนวน 1 ฉบับ
7. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ระบบ
8. รายงานผลการทดลองใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จำนวน 1 ฉบับ
9. คู่มือการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จำนวน 1 ระบบ
10. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. จำนวน 1 ฉบับ
11. ระบบการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง จำนวน 1 ระบบ
12. รายงานผลการทดลองใช้ระบบเงินเดือนฯ จำนวน 1 ฉบับ

13. คู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนฯ จำนวน 1 ระบบ
14. รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ
15. (ร่าง) พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พ.ร.บ.ฯ จำนวน 1 ฉบับ
16. (ร่าง) บัญชีเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ
17. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการติดตามผลการใช้งานระบบฯ จำนวน 3 ราย
18. รายงานผลการติดตามการใช้งานระบบฯ จำนวน 1 รายงาน

เชิงคุณภาพ

1. (ร่าง) คู่มือเกณฑ์การพิจารณาเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนในการคัดกรองข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสภาพการทำงานตามที่ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ กำหนด
2. (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. มีความชัดเจนและมีข้อมูลเพียงพอที่จะเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ค.ศ. และคณะรัฐมนตรีได้
- 3.กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. (ร่าง) พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พ.ร.บ.ฯ
5. (ร่าง) บัญชีเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 6.ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ.
7. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพของคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

ความเสี่ยงของโครงการ**ด้านยุทธศาสตร์**

ดำเนินการจัดทำหรือปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี แต่เมื่อนำเสนอกฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนเพื่อพิจารณาแล้ว อาจมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการกำหนดค่าตอบแทน

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

นำเสนอกรอบแนวคิดในการดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา/จัดทำกฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจหรือ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญฯ เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทน ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

รายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
3,050,000 บาท	1,050,000 บาท	2,850,000 บาท	1,300,000 บาท	800,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 9,050,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 3 การประเมินครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์จากผู้เรียนเป็นหลัก

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 (ร่าง)ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ...</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบฯ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) คู่มือ เกณฑ์ การพิจารณาเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานฯ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา จัดทำข้อมูลและพิจารณา สถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์ การพิจารณาเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงาน นำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณา ประกาศใช้ระเบียบ ก.ค.ศ.ฯ คู่มือเกณฑ์การพิจารณา และ รายชื่อสถานศึกษาที่มีสิทธิ ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษจากสภาพ การทำงานตามระเบียบฯ (ภายหลังคณะรัฐมนตรีอนุมัติ และระเบียบ ก.ค.ศ.ฯ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา) 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. / (ร่าง) คู่มือ เกณฑ์การพิจารณา เหตุพิเศษจากสภาพ การทำงานฯ และรายชื่อสถานศึกษา ที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษจากสภาพ การทำงาน รายงานการวิจัยฯ สามารถนำมากำหนด (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. ... ได้อย่างเหมาะสม ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. / (ร่าง) คู่มือการให้ ได้รับเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบ ก.ค.ศ.ฯ 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... จำนวน 1 ฉบับ คู่มือเกณฑ์ การพิจารณาเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... จำนวน 1 ฉบับ รายชื่อสถานศึกษา ที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ จากสภาพการทำงานฯ จำนวน 1 ฉบับ รายงานการวิจัย เกี่ยวกับสมรรถนะสูง ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่ควรกำหนดให้ได้รับ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษ จำนวน 1 ฉบับ ระเบียบ ก.ค.ศ. เงิน เพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. ... จำนวน 1 ฉบับ 	1,350,000	●	●			

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 2 (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา รวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการทุกประเภท</p> <p>2. วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะสูงที่ควรกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ.</p> <p>4. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา</p> <p>5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) คู่มือการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตาม (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ.๑</p> <p>6. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญ หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา</p> <p>7. จัดทำข้อมูลและพิจารณา จำนวนข้าราชการครูฯ ที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาเหตุพิเศษฯ</p> <p>8. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา</p> <p>9. ประกาศใช้ระเบียบ ก.ค.ศ. ๑ และคู่มือเกณฑ์การพิจารณาฯ (ภายหลังคณะรัฐมนตรีอนุมัติ และระเบียบ ก.ค.ศ.๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา)</p>	<p>4. ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานฯ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน</p> <p>5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนได้ใช้งานระบบประเมินผล การปฏิบัติงานฯ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. ... และ (ร่าง) คู่มือการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตาม ระเบียบ ก.ค.ศ.๑</p> <p>6. ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือน ประจำปีเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ...</p> <p>7. ระบบฯ ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อยอดจากระบบ เลื่อนเงินเดือน ในกรณีลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย</p>	<p>6. คู่มือการให้ได้รับเงินเพิ่มของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบ ก.ค.ศ. ๑ จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>7. ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ระบบ</p> <p>8. รายงานผล การทดลองใช้ระบบ ประเมินผล การปฏิบัติงานฯ จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>9. คู่มือการใช้งาน ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานฯ จำนวน 1 ระบบ</p> <p>10. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือน ประจำปีเป็นกรณี พิเศษของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ ปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดชายแดน ภาคใต้ พ.ศ. จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>11. ระบบการให้ ได้รับเงินเดือนใน กรณีที่ได้รับคุณวุฒิ เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง จำนวน 1 ระบบ</p> <p>12. รายงานผลทดลองใช้ ระบบเงินเดือนฯ จำนวน 1 ฉบับ</p>	1,250,000	●	●			

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 3 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดิจิทัล</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ดิจิทัล 2. นำร่องทดลองใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 3. นำผลการทดลองใช้มาพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 4. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 5. ประกาศใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 	<p>8 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอปรับเงินเดือนได้ใช้งานระบบการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นฯ</p> <p>9. รายงานการวิจัยฯ สามารถนำมากำหนด (ร่าง) พ.ร.บ.เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่..) พ.ศ. ... และ (ร่าง) บัญชี</p>	<p>13. คู่มือการใช้งานระบบเงินเดือนฯ จำนวน 1 ระบบ</p> <p>14. รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>15. (ร่าง) พ.ร.บ.เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</p>	1,200,000	●	●			
<p>กิจกรรมที่ 4 (ร่าง) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนประจำปี เป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา รวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนประจำปี เป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 3. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา 	<p>อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองฯ ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>10. ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) พ.ร.บ. เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และ (ร่าง) บัญชี</p> <p>อัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>และบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พ.ร.บ.ฯ จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>16. (ร่าง) บัญชีเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>17. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการติดตามผลการใช้งานระบบฯ จำนวน 3 ราย</p> <p>18. รายงานผลการติดตามการใช้งานระบบฯ จำนวน 1 รายงาน</p>	600,000		●	●		

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>4. จัดทำข้อมูลและพิจารณาจำนวนข้าราชการครูฯ ที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาเหตุพิเศษฯ</p> <p>5. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา</p> <p>6. ประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฯ และคู่มือเกณฑ์การพิจารณาฯ (ภายหลังคณะรัฐมนตรีอนุมัติและกฎ ก.ค.ศ. ฯ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา)</p>	<p>11 ได้ทราบผลการใช้งานของระบบฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาระบบอย่างไร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1. (ร่าง) คู่มือเกณฑ์การพิจารณาเหตุพิเศษจากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนในการคัดกรอง</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>						
<p>กิจกรรมที่ 5 พัฒนาระบบการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ออกแบบกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบฯ</p> <p>2. ขอความเห็นชอบในหลักการพัฒนาระบบฯ ต่อ สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>3. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตและรายละเอียดการจ้างพัฒนาระบบฯ</p> <p>4. ขอความเห็นชอบขอบเขตและรายละเอียดการจ้างพัฒนาระบบฯ</p> <p>5. จ้างพัฒนาระบบฯ</p> <p>6. นำร่องทดลองใช้ระบบฯ</p> <p>7. นำผลการทดลองใช้มาพัฒนาระบบฯ</p> <p>8. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ</p> <p>9. ประกาศใช้ระบบฯ</p>	<p>ที่มีสภาพการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม</p> <p>2. จูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสภาพการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p> <p>3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม</p> <p>4. รักษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการ</p> <p>5. ดึงดูดบุคคลที่มีสมรรถนะสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>จากสภาพการทำงานตามที่ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ กำหนด</p> <p>2. (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ. ... มีความชัดเจนและมีข้อมูลเพียงพอที่จะเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ค.ศ. และคณะรัฐมนตรีได้</p> <p>3. กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>4. (ร่าง) พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</p>	950,000			●	●	

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 6 การศึกษา โครงสร้างค่าตอบแทนของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา รวบรวม ข้อมูล เกี่ยวกับค่าตอบแทน ของข้าราชการทุกประเภท</p> <p>2. วิจัยเกี่ยวกับโครงสร้าง ค่าตอบแทนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3. นำผลการวิจัยมาพัฒนา โครงสร้างค่าตอบแทนและ การให้ได้รับเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ประชุมปฏิบัติการฯ)</p> <p>4. ประชาพิจารณ์</p> <p>5. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา</p> <p>6. จัดทำข้อมูลและพิจารณา จำนวนข้าราชการครูฯ ที่อยู่ ในโครงสร้างค่าตอบแทนใหม่</p> <p>7. นำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณา</p> <p>8. ประกาศใช้ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ และคู่มือเกณฑ์การพิจารณาฯ (ภายหลังคณะรัฐมนตรีอนุมัติ และระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา)</p>	<p>6. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูงได้รับ ค่าตอบแทนตามที่ กฎหมายกำหนด อย่างเหมาะสม</p> <p>7. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับค่าตอบแทน ตามที่กฎหมายกำหนด อย่างเหมาะสม</p> <p>8. ระบบฯ ใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9. การใช้ระบบ การให้ได้รับเงินเดือน ในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิ เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นฯ ทำให้การปรับเงินเดือน เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>10. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินเดือน ที่เหมาะสมกับงาน และบริบทของ สถานศึกษา</p> <p>11. โครงสร้าง ค่าตอบแทนสามารถ จูงใจให้บุคคล เข้ารับราชการ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และรักษา ข้าราชการครู ไว้ในระบบราชการ</p>	<p>และบัญชีเงินเดือน แนบท้าย พ.ร.บ. ฯ</p> <p>5. (ร่าง) บัญชี เงินเดือนสำหรับ คุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. รับรอง เพื่อประโยชน์ ในการบรรจุและ แต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6.ระเบียบ ก.ค.ศ. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ที่มีเหตุพิเศษของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะสูง พ.ศ.</p> <p>7. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสม</p>	4,200,000				●	●

โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 7 ติดตามการใช้ระบบโอนเงินเดือนในกรณีลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย/ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/ระบบการปรับเงินเดือนในกรณีที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดขอบเขตการติดตามและประเมินผลการใช้ระบบฯ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการติดตามและประเมินผล รายงานผลการติดตามและประเมินผลต่อสำนักงาน ก.ค.ศ. 	<p>12. สามารถนำผลการติดตามการใช้งานระบบฯ มาพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>		500,000					●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	3,050,000	1,050,000	2,850,000	1,300,000	800,000
			รวม	9,050,000				

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 257 วางหลักว่า “การปฏิรูปประเทศ ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุ กับการพัฒนาด้านจิตใจ” โดยเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชน ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไป ในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล พร้อมต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้ เป็นอย่างดี เพื่อบรรลุเป้าหมายการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน รวมทั้งส่งเสริมให้ประเทศไทยมีบทบาทมากขึ้น ในประชาคมโลกและมีบทบาทนำในการขับเคลื่อนความยั่งยืนในประชาคมโลกผ่านการพัฒนาบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน อันจะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 5 การส่งเสริม สนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้อย่อยที่ 5.5 เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยทางการเงินและการออม

สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนา เสริมสร้างสวัสดิการ และแก้ไขปัญหาหนี้สินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีวินัยทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
2. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการหนี้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีวินัยทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการหนี้

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีวินัยทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และถ่ายทอดให้กับนักเรียนและชุมชนได้
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการหนี้ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งผลให้มีสุขภาพที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 75 มีคะแนนหลังการอบรมเพิ่มขึ้น

เชิงคุณภาพ

ระดับความพึงพอใจโดยรวมของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจหลักการมีวินัยทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการบริหารการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการหนี้ สามารถนำไปเป็นหลักและต้นแบบในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ความเสี่ยงของโครงการ**ด้านการดำเนินการ**

ผู้เข้าร่วมประชุมอาจไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับมีปริมาณน้อย อาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

การบริหารความเสี่ยง**ด้านการดำเนินการ**

กำหนดระยะเวลาการจัดประชุมให้มีความเหมาะสม และแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการประชุมล่วงหน้าในระยะเวลาหลายวัน

ด้านการเงิน

ต้องมีการขอใช้งบกลาง หรืองบประมาณส่วนอื่นเพิ่มเติม

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

สรุปและรายงานผลเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
5,344,000 บาท	5,344,000 บาท	5,344,000 บาท	5,344,000 บาท	5,344,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 26,720,000 บาท				

ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- เป้าหมายที่ 1** คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- ประเด็นที่ 1** การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต
- ข้อย่อยที่ 1.1** การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ส่งเสริมให้ดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มัชยัสถ์ อดออม ซื่อสัตย์ และแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดี

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออม การบริหารการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการหนี้ และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำหลักการต่าง ๆ มาใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างหลักคุณธรรม จริยธรรม มัชยัสถ์ อดออม ซื่อสัตย์ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศมากขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ร้อยละ 80 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการมีวินัยทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการบริหารการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการหนี้ และสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต ประยุกต์หลักการวางแผนทางการเงินมาใช้ในการชีวิตประจำวัน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แผนย่อย การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการเสริมสร้างจิตสาธารณะ และการเป็นพลเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 2 บูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนในและนอกสถานศึกษา

เป้าหมายแผนแม่บทย่อยที่ 1 คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลงាំងด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ขึ้นการบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานวิชาชีพครู และสมดุลงាំងทางด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้กับนักเรียน

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 ประชุม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง การมีวินัยทางการเงิน การออม และ การดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อหาแนวทาง การดำเนินการ 2. ขออนุมัติจัดประชุม 3. เตรียมการจัดประชุม และจัดประชุม 4. สรุปและรายงานผล 	<p>เชิงผลผลิต ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีวินัย ทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>เชิงผลลัพธ์ เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีวินัย ทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>เชิงปริมาณ ผู้เข้ารับการอบรม เสริมสร้างการมีวินัย ทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีคะแนนหลัง การอบรมเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75</p> <p>เชิงคุณภาพ ระดับ ความพึงพอใจ โดยรวมต่อการประชุม เชิงปฏิบัติการ</p>	19,920,000.	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 การประชุม เชิงปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพชีวิตและ เสริมสร้างความมั่นคง ทางการเงินของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อหาแนวทาง การดำเนินการ 2. ขออนุมัติจัดประชุม 3. เตรียมการจัดประชุม และจัดประชุม 4. สรุปและรายงานผล 	เศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาปรับใช้ ในชีวิตประจำวัน และถ่ายทอดให้กับ นักเรียนและชุมชนได้	<p>เสริมสร้างการมีวินัย ทางการเงิน การออม และการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	6,800,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	5,344,000	5,344,000	5,344,000	5,344,000	5,344,000
			รวม	26,720,000				

โครงการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ.

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ.ด้านการศึกษา ข้อ(3) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู” และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 75 วรรคสองบัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก.ค.ศ. อาจกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ได้ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี”

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ. และจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ แนบท้ายร่าง ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ
2. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. มี (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ.
2. มี หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ แนบท้าย (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สมควรทำให้มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ. จำนวน 1 ระเบียบ

2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ แบบท้าย (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ จำนวน 1 หลักเกณฑ์

เชิงคุณภาพ

1. (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ. และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ แบบท้าย (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ มีมาตรฐาน มีความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินรางวัลเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคคลที่เหมาะสม ทำให้มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

1. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้ต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง/ ก.ค.ศ. อาจให้มีการทบทวนหรือปรับปรุง (ร่าง) ทำให้การดำเนินการต้องใช้ระยะเวลา

ด้านการดำเนินการ

บุคลากรอาจมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับมีปริมาณน้อย อาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

1. จัดเตรียมข้อมูลในเรื่องที่ดำเนินการให้พร้อมก่อนนำเสนอในแต่ละเรื่อง

2. ศึกษา ค้นคว้า และทำความเข้าใจในเรื่องที่ดำเนินการเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

ด้านการดำเนินการ

ศึกษา ค้นคว้า และทำความเข้าใจในเรื่องที่ดำเนินการเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

ด้านการเงิน

ต้องมีการขอใช้งบประมาณส่วนอื่นเพิ่มเติม

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

มีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการเป็นรายไตรมาส

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
300,000	300,000	300,000	-	-
รวมทั้งสิ้น 900,000 บาท				

ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ข้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

โครงการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ. เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมสำหรับการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อย

เสริมสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมสำหรับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มคุณภาพการศึกษา เพื่อให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 ในทุกระดับ และสามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครู และอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

โครงการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ.

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 ประชุม</p> <p>เชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษา วิเคราะห์ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ.</p> <p>3. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.ศ. พิจารณา</p> <p>4. เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. มี (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ.</p> <p>2. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา แนบท้าย (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ที่เหมาะสม ทำให้มีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ได้ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ.</p> <p>จำนวน 1 ระเบียบ</p> <p>2. ได้หลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา แนบท้าย (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ</p> <p>จำนวน 1 หลักเกณฑ์</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>(ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินวิทยพัฒนา พ.ศ. และหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา แนบท้าย (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ฯ มีมาตรฐาน มีความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	900,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	300,000	300,000	300,000		
			รวม	900,000				

แผนบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

นโยบาย

การดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องกับ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมวดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอ เหมาะสม และนโยบายของรัฐบาล ด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ 11.5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางพร้อมทั้งยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

หลักการเหตุผล

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู จึงได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน ก.ค. (สำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน) ดำเนินการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาภาระหนี้สินให้แก่ข้าราชการครู ด้วยการให้ข้าราชการครูกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ รายละเอียดไม่เกิน 200,000 บาท เพื่อนำไปชำระหนี้สินที่มีอยู่เดิม

สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้บริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู พ.ศ. 2561 และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูว่าด้วยการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2561 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูได้รับจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540-2564 รวมจำนวน 1,320 ล้านบาท เพื่อให้ครูผู้สอนกู้ยืม ปัจจุบันได้เพิ่มกลุ่มเป้าหมายโดยให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ มีสิทธิกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู และให้กู้ยืมรายละเอียดไม่เกิน 500,000 บาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี ผ่อนชำระคืนภายใน 12 ปี (144 งวด)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการนโยบายเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้ดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์ แก้ไขปัญหาหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อข้าราชการครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อบรรเทาภาระหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยทางการเงิน มีความพอเพียง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
4. เพื่อติดตาม เปรียบเทียบหนี้ค้ำชำระเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
5. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน

ข้าราชการครู

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม จำนวน 1,400 คน
2. ข้าราชการครูได้รับการส่งเสริมให้มีค่านิยมเกี่ยวกับความประหยัดและการมีวินัยทางการเงิน และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 1,500 คน
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 248 คน
4. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู จำนวน 1 เรื่อง
5. ระบบสารสนเทศได้รับการพัฒนา 5 ระบบ

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. การบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนโดยคณะกรรมการ อนุกรรมการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลาง
2. ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
3. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู รวมทั้งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. หนี้ค้ำชำระลดลงอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม จำนวน 1,500 คน
2. ข้าราชการครูได้รับการส่งเสริมให้มีค่านิยมเกี่ยวกับความประหยัดและการมีวินัยทางการเงิน และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 1,500 คน

3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 248 คน

4. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู จำนวน 1 เรื่อง

5. ระบบสารสนเทศได้รับการพัฒนา 5 ระบบ

6. รายงานผลการศึกษาศักยภาพชีวิตผู้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู จำนวน 1 เรื่อง

7. ระบบคอมพิวเตอร์ได้รับชุดโปรแกรมป้องกันไวรัส จำนวน 33 เครื่อง

เชิงคุณภาพ

1. การบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนโดยคณะกรรมการ อนุกรรมการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลาง

2. มีระบบดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถให้บริการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการครูได้รับความช่วยเหลือและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพ

2. ข้าราชการครูมีจิตสำนึก มีค่านิยมเกี่ยวกับความประหยัดและมีวินัยทางการเงิน เพื่อป้องกันการเป็นหนี้ในอนาคต

3. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูสูงขึ้น

4. ระบบสารสนเทศได้รับการพัฒนา

5. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงาน

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล
การดำเนินงานให้สำนักงาน ก.ค.ศ. คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และกรมบัญชีกลาง ทราบ

งบประมาณระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
184,746,800 บาท	180,336,100 บาท	180,474,200 บาท	180,618,300 บาท	180,768,400 บาท
รวมทั้งสิ้น 906,943,800 บาท				

ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- เป้าหมายที่ 1** คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- ประเด็นที่ 1** การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต
- ข้อย่อยที่ 1.1** การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ส่งเสริมให้ดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มัชยัสสั อุดม ซื่อสัตย์ และแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดี

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครูจึงได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน ก.ค. (สำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน) ดำเนินการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและบรรเทาภาระหนี้สินข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดสรรให้ครูกู้ยืมเงินเพื่อนำไปชำระหนี้ที่มีอยู่เดิม ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินทั่วไป ทำให้ข้าราชการครูที่ได้รับการช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติประเทศมากขึ้น

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครูจึงได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน ก.ค. (สำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน) ดำเนินการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและบรรเทาภาระหนี้สินข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดสรรให้ครูกู้ยืมเงินเพื่อนำไปชำระหนี้ที่มีอยู่เดิม ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินทั่วไป ทำให้ข้าราชการครูที่ได้รับการช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการดำเนินชีวิต

มีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพ

แผนย่อย การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการเสริมสร้างจิตสาธารณะ และการเป็นพลเมืองที่ดี
แนวทางการพัฒนาที่ 2 บูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนในและนอกสถานศึกษา

เป้าหมายแผนแม่บทย่อยที่ 1 คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุล ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น
การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครูจึงได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน ก.ค. (สำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน) ดำเนินการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและบรรเทาภาระหนี้สินข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดสรรให้ครูกู้ยืมเงินเพื่อนำไปชำระหนี้ที่มีอยู่เดิม ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินทั่วไป ทำให้ข้าราชการครูที่ได้รับการช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพ

ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.ค.ศ.

พันธกิจ ข้อ 2 เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1. พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครูจึงได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน ก.ค. (สำนักงาน ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน) ดำเนินการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและบรรเทาภาระหนี้สินข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดสรรให้ครูกู้ยืมเงินเพื่อนำไปชำระหนี้ที่มีอยู่เดิม ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินทั่วไป ทำให้ข้าราชการครูที่ได้รับการช่วยเหลือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการดำเนินชีวิต มีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพ

แผนการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 จัดสรรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กู้ยืมเงิน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ขออนุมัติคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่ออนุมัติจัดสรรวงเงินให้กู้ยืม</p> <p>2. แจกส่วนราชการ/ศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดเพื่อยื่นคำขอกู้ยืม</p> <p>3. ส่วนราชการ/ศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเปิดรับคำขอกู้ยืมพร้อมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมคำขอกู้ยืม</p> <p>4. ส่วนราชการ/ศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการรวบรวมคำขอกู้ยืมและเอกสารที่เกี่ยวข้องส่งให้สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดเพื่อวิเคราะห์สถานะทางการเงินของผู้ยื่นคำขอกู้ยืม</p> <p>5. ส่วนราชการ/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนจังหวัด/ทพม. เพื่อพิจารณาอนุมัติคำขอกู้ยืม</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม</p> <p>2.ข้าราชการครู ได้รับการส่งเสริมให้มีค่านิยมเกี่ยวกับความประหยัด และการมีวินัยทางการเงิน และ การดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>3.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน เงินทุนหมุนเวียนฯ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ผู้รับอนุมัติให้กู้ยืม มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตทางการเงินที่ดีขึ้น</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมจำนวน 1,500 ราย</p> <p>2.ข้าราชการครู ได้รับการส่งเสริมให้มีค่านิยมเกี่ยวกับความประหยัด และการมีวินัยทางการเงิน และ การดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 1,500 ราย</p> <p>3.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน เงินทุนหมุนเวียนฯ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน จำนวน 248 คน</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1.การจัดสรรให้กู้ยืมเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมโดยมีคณะกรรมการ เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาอนุมัติ</p>	887,481,300	●	●	●	●	●

<p>ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมฯ</p> <p>6. ส่วนราชการ/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งรายชื่อผู้ได้รับการอนุมัติและเอกสารประกอบการพิจารณาให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อตรวจสอบและโอนเงินให้กับ ธ.ก.ส. เพื่อเรียกผู้ที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้มาดำเนินการจัดทำสัญญา</p>	<p>2.ข้าราชการครู มีจิตสำนึก มีค่านิยมเกี่ยวกับความประหยัด และมีวินัยทางการเงิน เพื่อป้องกัน การเป็นหนี้ ในอนาคต</p> <p>3.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน เงินทุนหมุนเวียนฯ ทั้งในส่วนกลาง</p>	<p>ให้กู้ยืม</p> <p>2.ข้าราชการครู ได้รับการส่งเสริม ให้มีค่านิยม เกี่ยวกับ ความประหยัด และการมีวินัยทางการเงิน และ การดำเนินชีวิต</p> <p>ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำ ความรู้ไปปรับใช้</p>						
<p>กิจกรรมที่ 2 จัดประชุม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง การมีวินัยทางการเงิน และการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. คัดเลือกข้าราชการครู กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>2. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการฯ</p> <p>3. รายงานผลการประชุม เชิงปฏิบัติการฯ</p>	<p>และส่วนภูมิภาค มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน เงินทุนหมุนเวียนฯ สูงขึ้น</p>	<p>ในการดำเนินชีวิต ประจำวันได้</p> <p>3.บุคลากรและ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจ เข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับ การดำเนินงาน เงินทุนหมุนเวียนฯ รวมทั้งสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	9,480,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 3 จัดประชุม เชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานเงิน ทุนหมุนเวียนฯ ส่วนราชการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. จัดทำคู่มือการดำเนินงาน เงินทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>2. ทำหนังสือเชิญ ประชุมเชิงปฏิบัติการฯ</p> <p>3. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการฯ</p>			9,982,500	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ	ตามรายปี	184,746,800	180,336,100	180,474,200	180,618,300	180,768,400		
	รวม	906,943,800						

ภารกิจกฎหมาย อุทธธรณ์ และร้องทุกข์

โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยถือเป็นเครื่องมือในการทำงานและเป็นการจำกัดหรือควบคุมดุลพินิจในการใช้กฎหมายของฝ่ายปกครองซึ่งได้มีการบังคับใช้มาเป็นเวลานาน ประกอบกับพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาตรา 5 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต หรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้า เพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน วรรคสามและวรรคสี่ ได้บัญญัติว่า ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นแก่ประชาชน และนำผลนั้นมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกชั้นตอน และในการจัดทำร่างกฎหมาย หน่วยงานของรัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการเฉพาะกรณีที่เป็น และพึงกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน รวมทั้งพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีหนังสือแจ้งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ว่า รองนายกรัฐมนตรี (พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง) มีคำสั่งให้รับร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ไปพิจารณาร่วมกับกระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ สำนักงานกฤษฎีกา สำนักงบประมาณ สำนักงานศาลปกครอง คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อยุติ ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้เชิญคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา มาประชุมร่วมกัน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) เป็นประธานเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2562 โดยที่ประชุมมีมติให้รอความชัดเจนจากร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ จะดำเนินการต่อไปหลังจากมีความชัดเจนในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

ปัจจุบันร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ได้ผ่านการพิจารณาของ คณะรัฐมนตรีซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการปรับร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ตามข้อสังเกตของหน่วยงานต่าง ๆ และได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นในประเด็นที่มีการปรับเพิ่มเติมแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการประชุมหารือร่วมกันกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อยุติเกี่ยวกับ (ร่าง) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และนำเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อทราบ ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยกระทรวงศึกษาธิการ จะเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอมติคณะรัฐมนตรี ตามขั้นตอนในการเสนอร่างกฎหมายต่อไป อีกทั้งเพื่อเป็นการรองรับร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาเนื้อหาของร่างฯ ในวาระที่ 2 ของวุฒิสภา และหากวุฒิสภามีมติเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ถือว่าร่างนั้นได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้ว นายกรัฐมนตรีจะนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้ จะมีการเปลี่ยนแปลงองค์คณะในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ดังนั้น จึงเป็นการจำเป็นจะต้องเตรียมความพร้อมในการทบทวนรวบรวมกฎหมายลำดับรอง และปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายลำดับรองอันเนื่องมาจากร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ จะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อรองรับในกระบวนการเสนอปรับปรุง (ร่าง) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ซึ่งอาจมีนโยบายที่จำเป็นต้องทบทวนให้เป็นไปตามนโยบาย รวมทั้งดำเนินการทบทวนกฎหมายลำดับรองที่บังคับใช้อยู่ในขณะนั้น ว่ามีฉบับใดบ้างที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จึงสมควรให้มีโครงการพัฒนากฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้ (1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และ (2) กิจกรรมทบทวน รวบรวมกฎหมายลำดับรอง และปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายลำดับรองอันเนื่องมาจากการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย หรือที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือจากการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ.

วัตถุประสงค์

1. ทบทวนและปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.
2. ทบทวนและรวบรวมกฎหมายลำดับรองอันเนื่องมาจากการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย หรือที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือจากการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ.
3. แก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. อย่างน้อยจำนวน 1 ครั้ง (จัดประชุมทางออนไลน์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meetings) หรือจัดประชุมแบบ On-site)
2. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและรวบรวมกฎหมายลำดับรองอันเนื่องมาจากการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย หรือที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือจากการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. อย่างน้อยจำนวน 1 ครั้ง (จัดประชุมทางออนไลน์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meetings) หรือจัดประชุมแบบ On-site)
3. มีร่างกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ อย่างน้อยจำนวน 1 เรื่อง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ได้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่สอดคล้องกับกฎหมายที่แก้ไข
2. ได้แนวทางในการจัดทำกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่บัญญัติให้มีการปรับปรุงแก้ไข หรือยกเลิกกฎหมายทุกห้าปีที่กฎหมายใช้บังคับ รวมทั้งนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ให้ส่วนราชการมีการทบทวนกฎหมาย หรือจากการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ.
3. ได้ร่างกฎหมายลำดับรองตามข้อ 2 ที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง หรือ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ได้ (ร่าง) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ที่ปรับปรุงแก้ไข
2. ได้จำนวนกฎหมายลำดับรองอันเนื่องมาจากการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย หรือที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือจากการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. ที่จะต้องปรับปรุงหรือแก้ไข
3. ได้ (ร่าง) กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เชิงคุณภาพ

เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปรับปรุงแก้ไข และมีกฎหมายลำดับรองออกบังคับใช้โดยมีความเหมาะสม เป็นธรรม ไม่เป็นภาระแก่ประชาชนเกินสมควร สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตตามกาลสมัยและวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ (ร่าง) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตในชั้นพิจารณาร่าง
2. ได้ทราบกฎหมายลำดับรองอันเนื่องมาจากการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายหรือที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือจากการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ.
3. ได้ร่างกฎหมายลำดับรองปรับปรุงแล้ว พร้อมนำเสนอตามกระบวนการขั้นตอนในการออกกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ ก.ค.ศ. ให้ความเห็นชอบตามที่เสนอ
4. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปรับปรุงแก้ไข และมีกฎหมายลำดับรองออกบังคับใช้โดยมีความเหมาะสม เป็นธรรม ไม่เป็นภาระแก่ประชาชนเกินสมควร สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตตามกาลสมัยและวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

กรณีมีสถานการณ์ เช่น การประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ รวมทั้งนโยบายของคณะรัฐมนตรี อาจทำให้การดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่ดำเนินการไปแล้วเกิดการสูญเปล่าต้องปรับแก้ไขกฎหมายใหม่

ด้านการดำเนินการ

การที่บุคลากรผู้รับผิดชอบดำเนินการมีการโอนย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ไป อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานความต่อเนื่องของข้อมูลที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

แก้ไขกฎหมายในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ รวมทั้งนโยบายของคณะรัฐมนตรีให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลง

ด้านการดำเนินการ

1. ต้องมีบุคลากรผู้รับผิดชอบคอยติดตามความก้าวหน้าในการเสนอแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมพร้อมหากเกิดกรณีมีการยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ และมีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่เพื่อเตรียมพร้อมและเตรียมการปรับแก้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกัน (กฎหมายลำดับรอง) ที่สามารถดำเนินการแทนได้อย่างต่อเนื่องและทราบข้อมูลที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว และเป็นปัจจุบัน

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการรับทราบในการดำเนินการตามโครงการเพื่อป้องกัน กรณีที่หากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้ถ่ายโอนหรือถูกปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ไป

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ

ภารกิจกฎหมาย อุตธรรม และร้องทุกข์

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามตรวจสอบจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดทำร่างกฎหมายลำดับรอง

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
3,000,000 บาท	3,000,000 บาท	3,000,000 บาท	3,000,000 บาท	3,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 15,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิชอบ

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ข้อ้อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวก พัฒนาเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะกลาง และระยะยาวระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรูปแบบกระบวนการยุติธรรมที่มีการประสานงานระหว่างระหว่างที่หน่วยงานกันบนพื้นฐานแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างเครื่องมือการประเมินคุณภาพ และผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมุ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อสังคมร่วมกัน พร้อมทั้งพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการยุติธรรมเพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ตลอดกระบวนการพิจารณาคดีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็น 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวก พัฒนาเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะกลาง และระยะยาวระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรูปแบบกระบวนการยุติธรรมที่มีการประสานงานระหว่างระหว่างที่หน่วยงานกันบนพื้นฐานแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างเครื่องมือการประเมินคุณภาพ และผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมุ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อสังคมร่วมกัน พร้อมทั้งพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการยุติธรรมเพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ตลอดกระบวนการพิจารณาคดีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวก พัฒนาเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะกลาง และระยะยาวระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์

มีรูปแบบกระบวนการยุติธรรมที่มีการประสานงานระหว่างระหว่างที่หน่วยงานกันบนพื้นฐานแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างเครื่องมือการประเมินคุณภาพ และผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมุ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อสังคมร่วมกัน พร้อมทั้งพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการยุติธรรมเพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ตลอดกระบวนการพิจารณาคดีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาระบบราชการ

ปัจจัยที่ 6 กฎหมายได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 นโยบายรัฐบาล

นโยบายหลัก

นโยบายที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

11.5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

โครงการพัฒนานโยบาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 จัดประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อ ทบทวนและปรับปรุง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. วิธีดำเนินการ 1. อนุมัติโครงการและ งบประมาณ 2. แต่งตั้งคณะทำงาน 3. การเตรียมเอกสาร ประกอบการประชุม เชิงปฏิบัติการ 4. ดำเนินการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายตาม นโยบายหรือข้อสั่งเกิด ในชั้นพิจารณาร่าง 5. สรุปผลโครงการและ รายงาน</p>	<p>เชิงผลผลิต 1. มีการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อ ทบทวนและปรับปรุง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. อย่างน้อย จำนวน 1 ครั้ง (จัดประชุมทาง ออนไลน์ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meetings) หรือ จัดประชุมแบบ On-site 2. มีการประชุมเชิง ปฏิบัติการทบทวน และรวบรวมกฎหมาย ลำดับรอง อันเนื่องมา จากการทบทวน ความเหมาะสมของ กฎหมาย หรือที่ได้รับ ผลกระทบจาก การปรับปรุงกฎหมาย</p>	<p>เชิงปริมาณ 1. ได้ (ร่าง) พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. ที่ปรับปรุงแก้ไข 2. ได้จำนวนกฎหมาย ลำดับรอง อันเนื่องมาจาก การทบทวน ความเหมาะสม ของกฎหมาย หรือ ที่ได้รับการปรับปรุง พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือ จากการแก้ไขร่าง พระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง</p>	7,500,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 ทบทวน รวบรวมกฎหมาย ลำดับรอง และปรับปรุง หรือแก้ไขกฎหมาย ลำดับรอง อันเนื่องมาจาก การทบทวนความเหมาะสม ของกฎหมาย หรือที่ได้รับ ผลกระทบจากการปรับปรุง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา หรือจากการแก้ไขร่าง พระราชบัญญัติแก้ไข เพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 19/2560</p>	<p>ว่าด้วยพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา หรือจากการแก้ไข ร่างพระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. อย่างน้อย จำนวน 1 ครั้ง</p>	<p>หัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. ที่จะต้อง ปรับปรุงหรือแก้ไข 3. ได้ (ร่าง) กฎหมาย ลำดับรองที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	7,500,000	●	●	●	●	●

โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจกฎหมาย อุตสาหกรรม และร้องทุกข์

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. วิธีดำเนินการ 1. อนุมัติโครงการและ งบประมาณ 2. แต่งตั้งคณะทำงาน 3. ประสานกับภารกิจอื่น เพื่อรวบรวมกฎหมาย ลำดับรองที่ออกตาม พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 4. จัดทำเอกสาร ประกอบการประชุม 5. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อทบทวน กฎหมายลำดับรอง ที่ได้รับผลกระทบจาก การปรับปรุงกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา/ปรับปรุงหรือ แก้ไขกฎหมายลำดับรอง ที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา หรือจากการแก้ไขร่าง พระราชบัญญัติแก้ไข เพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ	(จัดประชุมทาง ออนไลน์ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meetings) หรือจัด ประชุมแบบ On-site 3. มีร่างกฎหมาย ลำดับรองที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. ได้พิจารณา ให้ความเห็นชอบ อย่างน้อยจำนวน 1 เรื่อง เชิงผลลัพธ์ 1. ได้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547 ที่สอดคล้องกับ กฎหมายที่แก้ไข 2. ได้แนวทางใน การจัดทำกฎหมาย ลำดับรองที่เกี่ยวกับ บริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับเจตนารมณ์ ของกฎหมายที่บัญญัติ ให้มีการปรับปรุง แก้ไข หรือยกเลิกกฎหมาย ทุกห้าปีที่กฎหมาย ใช้บังคับ รวมทั้ง นโยบายเร่งด่วนของ รัฐบาลที่ให้ส่วนราชการ มีการทบทวนกฎหมาย หรือจากการแก้ไขร่าง พระราชบัญญัติแก้ไข	เชิงคุณภาพ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ที่ปรับปรุงแก้ไข และ มีกฎหมายลำดับรอง ออกบังคับใช้ โดยมี ความเหมาะสม เป็นธรรม ไม่เป็นภาระ แก่ประชาชน เกินสมควร สอดคล้องกับ การดำเนินชีวิต ตามกาลสมัยและ วิวัฒนาการของ เทคโนโลยีที่มี ความเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา						

โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจกฎหมาย อุตสาหกรรม และร้องทุกข์

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. เพื่อให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับเจตนารมณ์ ของกฎหมายที่ปรับปรุง 6. สรุปผลโครงการและ รายงาน	เพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. 3. ได้ร่างกฎหมาย ลำดับรองตามข้อ 2 ที่ได้ปรับปรุงและ แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่ เกี่ยวข้อง หรือ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ							
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000
			รวม	15,000,000				

โครงการพัฒนาระบบเขตพื้นที่ในการให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หลายประการ สำหรับการอำนวยความสะดวกทางด้านกฎหมายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ซึ่งมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำ รวมทั้งการออกกฎ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 ที่กำหนดให้ รัฐพึงดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง พึงจำเป็นจะต้องนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และลดค่าใช้จ่าย

เนื่องจากในปัจจุบันมีการหารือของส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ เข้ามายัง ก.ค.ศ. เป็นจำนวนมาก และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิทางกระบวนการยุติธรรมของตนเป็นจำนวนมาก เช่น การยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เกินกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ผิดวิธี กล่าวคือ ยื่นต่อผู้ไม่มีอำนาจพิจารณา อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ขาดสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดเป็นเหตุให้เสียสิทธิและเสียโอกาสที่จะได้รับความยุติธรรม จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้โดยตรง อีกทั้ง เพื่อเป็นการรองรับร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาเนื้อหาของร่างฯ ในวาระที่ 2 ของวุฒิสภา และหากวุฒิสภามีมติเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ถือว่าร่างนั้นได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาแล้ว นายกรัฐมนตรีจะนำขึ้นพินิจเกล้าฯ ถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้ จะมีการเปลี่ยนแปลงองค์คณะในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) เป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ดังนั้น จึงเป็นการจำเป็นจะต้องเตรียมความพร้อมในการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ เห็นควรพัฒนาระบบบริการให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในรูปแบบระบบแชทบอท เพื่อเพิ่มช่องทางในการค้นหาความรู้ แนวปฏิบัติ แนววินิจฉัยข้อหาหรือ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะเสริมประสิทธิภาพในการ อำนวยความยุติธรรมขององค์กรกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาช่องทางให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
2. เพื่อให้องค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในอำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรม สามารถเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง และได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร
3. เพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้กับองค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้พัฒนาระบบการให้บริการแก่องค์คณะในการ บริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคล อื่นที่เกี่ยวข้องโดยนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ได้ฐานข้อมูล ซึ่งเป็นองค์ความรู้ แนวปฏิบัติ และแนววินิจฉัยข้อหาหรือ ในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ได้ระบบแชทบอท

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีช่องทางให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
2. องค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในอำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรม สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง และได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร
3. แก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้กับองค์คณะ ในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้พัฒนาระบบการให้บริการองค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. มีผู้ติดตามหรือใช้บริการเพิ่มขึ้น
2. ลดภาระงานเกี่ยวกับข้อหาหรือกฎหมาย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย ร้อยละ 10

เชิงคุณภาพ

ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในระบบ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ช่องทางให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ เพิ่มขึ้น
2. องค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในอำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรม สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง และได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร
3. สามารถช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้กับองค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้พัฒนาระบบการให้บริการแก่องค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

ความเข้าใจในข้อมูลของผู้ใช้บริการอาจไม่เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษา หรือมีการเข้าใจคลาดเคลื่อน จึงทำให้มีนำข้อมูลที่ได้รับมาไปปฏิบัติได้อย่างไม่ถูกต้อง

ด้านการดำเนินการ

1. บุคลากรในการทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาอาจไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้ใช้บริการ
2. เกิดปัญหาหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ตจึงทำให้ไม่สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ หรืออาจมีการได้รับข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน

ด้านการเงิน

งบประมาณในการดำเนินการอาจไม่เพียงพอ

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาโดยละเอียดและเข้าใจได้โดยง่าย

ด้านการดำเนินการ

1. เพิ่มบุคลากรทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษา
2. หมั่นตรวจเช็คระบบอินเทอร์เน็ตอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

องค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ

ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามตรวจสอบจากจำนวนผู้ใช้บริการ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
2,500,000 บาท	2,000,000 บาท	500,000 บาท	500,000 บาท	500,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 6,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย

ข้อย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

แผนย่อย แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยน เป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นดิจิทัล (Digital Ecosystem)

ปัจจัยที่ 3 แพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและ
อาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
มาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ
ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 นโยบายรัฐบาล

นโยบายเร่งด่วน

ข้อ 10 การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกิดความจำเป็น ลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน แก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อนการให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนภาคธุรกิจ

แผนระดับที่ 3 นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นโยบายข้อที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

นโยบายข้อย่อยที่ 6.1 ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

โครงการพัฒนาระบบเซทบอทในการให้คำปรึกษา และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 จัดทำฐานข้อมูล องค์ความรู้ แนวปฏิบัติ และแนววินิจฉัยข้อหาหรือด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> อนุมัติโครงการและงบประมาณ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการจัดทำฐานข้อมูล รวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ แนวปฏิบัติ และแนววินิจฉัยข้อหาหรือ ออกแบบระบบฐานข้อมูลในรูปแบบเซทบอท ดำเนินการจัดทำ TOR ดำเนินการจัดจ้างการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ติดตั้งและทดสอบระบบเซทบอท ใช้ระบบเซทบอท สรุปและรายงานโครงการ 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> ได้ฐานข้อมูล ซึ่งเป็นองค์ความรู้ แนวปฏิบัติ และแนววินิจฉัยข้อหาหรือในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ระบบเซทบอท <p>เชิงผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> มีช่องทางให้คำปรึกษา และให้การบริการงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในระบบเทคโนโลยีดิจิทัล องค์คณะในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในอำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ <p>ตลอดจนข้าราชการครู</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> มีผู้ติดตามหรือใช้บริการเพิ่มขึ้น ลดภาระงานเกี่ยวกับข้อหาหรือกฎหมาย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย ร้อยละ 10 <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในระบบ</p>	4,500,000	●	●			
<p>กิจกรรมที่ 2 เสริมสร้างการใช้ระบบเซทบอท</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> อนุมัติโครงการและงบประมาณ จัดประชุมให้ความรู้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษา แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการใช้ระบบเซทบอท 	<p>และบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรมสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง และได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร</p> <ol style="list-style-type: none"> แก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และ 		1,500,000	●	●	●	●	●

<p>4. ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการใช้ระบบ แชทบอท</p> <p>5. พัฒนาระบบแชทบอท</p> <p>6. สรุปและรายงานโครงการ</p>	<p>การร้องทุกข์ ให้กับ องค์กรใน การบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงาน การศึกษา ตลอดจน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. บุคลากรของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้พัฒนาระบบ การให้บริการองค์กร ในการบริหารงานบุคคล ส่วนราชการ หน่วยงาน การศึกษา ตลอดจน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>						
รวมงบประมาณ		ตามรายปี	2,500,000	2,000,000	500,000	500,000	500,000
		รวม	6,000,000				

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

โครงการจัดทำกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

เพื่อเป็นการและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวินัยจึงมีความจำเป็นที่จัดทำกรณีศึกษาเพื่อเป็นกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรวบรวมจากกรณีความผิดต่าง ๆ ซึ่งได้รับรายงานการลงโทษทางวินัยจากหน่วยงานการศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่รายงานมายัง ก.ค.ศ. โดยผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับ วินัยและการออกจากราชการแล้ว ในระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสะดวก ในการศึกษาค้นคว้าการนำไปใช้อ้างอิงหรือเป็นกรณีเทียบเคียงประกอบการพิจารณาโทษทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพื่อเผยแพร่เป็นอุทาหรณ์แก่หน่วยงาน การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสามารถใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา นิติกร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยชื่อบุคคลต่าง ๆ ในกรณีตัวอย่างที่ปรากฏเป็นชื่อสมมุติทั้งสิ้น ส่วนระดับโทษเดิมเป็นโทษ ที่ผู้บังคับบัญชาไม่คำสั่งไว้ หากเหมาะสมแก่กรณีความผิดแล้ว ก.ค.ศ. จะมีมติรับทราบ หากยังไม่เหมาะสม ก็จะมีมติให้เปลี่ยนแปลงโทษให้เหมาะสมต่อไป

ดังนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีความจำเป็นในการจัดทำกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ รวบรวมไว้เพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้อย่างถูกต้องประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เพื่อเป็นตัวอย่างและอุทาหรณ์ในการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีตัวอย่างและอุทาหรณ์ ในการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและอุทาหรณ์ เกี่ยวกับวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

ได้ต้นฉบับกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2565 จำนวน 1 เล่ม

เชิงคุณภาพ

นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในข้อควรประพฤติ ปฏิบัติ และการกระทำความผิดวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและอุทธรณ์เกี่ยวกับวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายของผู้ที่เข้ารับการอบรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. และในการส่งตัวบุคลากรเข้ารับการอบรมจากเขตพื้นที่ไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และสถานการณ์ของโรคระบาด

ด้านการดำเนินการ

เนื่องจากงานประจำที่ทำอยู่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งมีการเร่งรัดจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว มีสัดส่วนเวลาในการทำงานที่จำกัด ทั้งบุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ เช่น การจัดทำเอกสาร ขั้นตอนการประสานงาน การจัดซื้อพัสดุ เป็นต้น

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ที่ต้องการเข้ารับการอบรม

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมเป็นรูปแบบออนไลน์/กำหนดจำนวนคนเข้าประชุม ทั้งนี้ ขอรับการสนับสนุนบุคลากร และอุปกรณ์ ในการสัมมนาออนไลน์

ด้านการดำเนินการ

ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และขออัตรากำลังเพิ่ม เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา

ด้านการเงิน

จำกัดกลุ่มเป้าหมายที่แน่นอนในการเข้ารับการสัมมนาและส่งใบลงทะเบียนตอบรับล่วงหน้า

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพิจารณาที่ถูกต้องตามกฎหมายและยุติธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มวินัย 1 และกลุ่มวินัย 2 ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามจากขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
500,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	500,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	500,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 1,500,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย ทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ข้อย่อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ได้แนวทางกระบวนการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 1 การปลูกจิตสำนึก

ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการจัดทำกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 รวบรวมและจัดทำ (ร่าง) กรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) กรณีตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย รวบรวมกรณีตัวอย่างและข้อหาหรือที่น่าสนใจ ประกอบการจัดทำ (ร่าง) กรณีตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย ประชุมคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) กรณีตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย ประชุมคณะทำงานสรุปผลการจัดทำ (ร่าง) กรณีตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย 	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีตัวอย่างและอุทธรณ์ในการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและอุทธรณ์เกี่ยวกับวินัยตาม</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>ได้ต้นฉบับกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างปี (พ.ศ. 2557 – 2565) จำนวน 1 ฉบับ</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p>	750,000	●		●		●
<p>กิจกรรมที่ 2 ประชุมคัดเลือก (ร่าง) กรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยที่ได้มาตรฐาน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานเพื่อคัดเลือก (ร่าง) กรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยที่ได้มาตรฐาน รับฟังความเห็นการจัดทำ (ร่าง) กรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากที่ประชุม มาปรับแก้ไข ประชุมคณะทำงานเพื่อตรวจทานและสรุปผลการจัดทำ (ร่าง) กรณีตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย 	<p>พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p>	750,000	●		●		●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	500,000		500,000		500,000
			รวม	1,500,000				

โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นด้วย

ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 19 (2) ที่จะต้องดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานทางการศึกษา และภาคเอกชน

สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นว่าเพื่อเป็นส่งเสริมและเผยแพร่ให้ความรู้ และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือและนำหลักประมวลจริยธรรมมาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทน ก.ค.ศ. และผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำหลักทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และเป็นการสร้างเครือข่ายด้วยกัน

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

มีการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับ ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

มีการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับ ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เข้ารับการอบรมสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมและ หลักธรรมทางศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข
2. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารงานบุคคล ได้สัมมนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายของผู้ที่เข้ารับการอบรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. และในการส่งตัวบุคลากรเข้ารับการอบรมจากเขตพื้นที่ไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

ด้านการดำเนินการ

เนื่องจากงานประจำที่ทำอยู่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งมีการเร่งรัดจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว มีสัดส่วนเวลาในการทำงานที่จำกัด ทั้งบุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ เช่น การจัดทำเอกสาร ขั้นตอนการประสานงาน การจัดซื้อพัสดุ เป็นต้น

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ที่ต้องการเข้ารับการอบรม

การบริหารความเสี่ยง**ด้านยุทธศาสตร์**

ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมเป็นรูปแบบออนไลน์/กำหนดจำนวนคนเข้าประชุม ทั้งนี้ ขอรับการสนับสนุนบุคลากรและอุปกรณ์ในการสัมมนาออนไลน์

ด้านการดำเนินการ

ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และขออัตรากำลังเพิ่ม เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา

ด้านการเงิน

จำกัดกลุ่มเป้าหมายที่แน่นอนในการเข้ารับการสัมมนา และส่งใบลงทะเบียนตอบรับล่วงหน้า

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. ผู้บริหารการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มเสริมสร้างวินัยและจริยธรรม ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามจากขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ

งบประมาณ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ปีงบประมาณ พ.ศ.2570
2,600,000 บาท	2,600,000 บาท	2,600,000 บาท	2,600,000 บาท	2,600,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 13,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง / ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิชอบ

ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิชอบ

ข้อย่อยที่ 6.2 บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม
และมีความซื่อสัตย์สุจริต

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ได้แนวทางกระบวนการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 1 การปลูกจิตสำนึก

ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. ประชุมคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. ประชุมเชิงปฏิบัติการพิจารณา (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>5. ประชุมสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิและส่วนราชการ เพื่อรับฟังความเห็นที่มีต่อ (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>6. นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้องต่อ ฝ่ายบริหารขององค์กร</p> <p>7. ประกาศใช้และเผยแพร่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมและ มีแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>จัดประชุม สัมมนา ผู้เข้ารับการอบรม ทั้งในรูปแบบ On-site และหรือ Online อย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่ อำนาจ และ ขอบเขต เกี่ยวกับการดำเนินการ เกี่ยวกับวินัยและการร้องทุกข์ ในช่วงเปลี่ยนผ่านได้อย่างต่อเนื่อง และถูกต้อง ผ่านการทดสอบ ร้อยละ 60</p>	2,600,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 จัดประชุม เตรียมความพร้อมและให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>			2,600,000	●	●	●	●	●

โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>ต่อส่วนราชการ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ (ตาม พ.ร.บ. แก้ไขคำสั่ง หน. คสช. ที่ 19/2560)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานให้ความรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชุม วางแผน และประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก สำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรม จัดทำเอกสารทางวิชาการประกอบการอบรม ประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปผล เตรียมความพร้อมก่อนการจัดอบรม จัดประชุม อบรม ให้ความรู้ สรุปผลการจัดประชุม อบรม ให้ความรู้ 				●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 3 จัดทำหลักสูตร และให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แกนกลาง) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรจริยธรรม ประชุมคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) หลักสูตรจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แกนกลาง) สัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและส่วนราชการเพื่อรับฟัง 			2,600,000	●	●	●	●	●

โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>ความเห็นที่มีต่อ (ร่าง) หลักสูตรจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แนกกลาง)</p> <p>5. นำเสนอ (ร่าง) หลักสูตรจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แนกกลาง) ต่อฝ่ายบริหารขององค์กร</p> <p>6. แจกเวียนหลักสูตรจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แนกกลาง)</p>								
<p>กิจกรรมที่ 4 สร้างเครือข่ายและให้ความรู้เกี่ยวกับระบบเครือข่ายประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม</p> <p>2. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนเพื่อสร้างเครือข่าย เช่น Traffy* Fondue</p> <p>3. ประชุมคณะทำงาน</p> <p>4. ประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและส่วนราชการในการรับความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมสร้างเครือข่าย</p> <p>5. ประชุมให้ความรู้การสร้างเครือข่ายต่อส่วนราชการและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น</p> <p>6. สรุปผล</p>			2,600,000	●	●	●	●	●

โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 5 ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3. ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำกับติดตาม เช่น สรรหาสถานศึกษาต้นแบบ สำนักงานเขตพื้นที่ต้นแบบ เป็นต้น</p> <p>4. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อคัดเลือกหน่วยงานทางการศึกษาต้นแบบ</p> <p>5. ประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนและมอบโล่รางวัลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Best Practices)</p>			2,600,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	2,600,000	2,600,000	2,600,000	2,600,000	2,600,000
			รวม	13,000,000				

โครงการสร้างความรู้ และความเข้าใจ การบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560

เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560

พ.ศ. ... ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

หลักการและเหตุผล

ตามที่มีการเสนอ (ร่าง) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ. โดยเปลี่ยนแปลงอำนาจในการจัดการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากที่กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา นั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการทางวินัย การตรวจรายงานการดำเนินการทางวินัย การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา การลงโทษ การดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ.ในช่วงเปลี่ยนผ่าน และกรณีที่มีการดำเนินการทางวินัยตามที่ ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ออกจากราชการไปแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนานิติกรในภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ สอดรับกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงเพื่อ ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกอบพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ.ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

2. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกอบพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ.ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ได้อย่างถูกต้อง

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

มีการจัดประชุมให้ความรู้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ได้รับการอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมและมีแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกอบพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ.ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและถูกต้อง

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จัดประชุมให้ความรู้ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่ อำนาจ และขอบเขต เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการร้องทุกข์ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ได้อย่างต่อเนื่องและถูกต้อง ผ่านเกณฑ์การทดสอบร้อยละ 60 หลังการฝึกอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ได้สัมมนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ในการทำและการตรวจรายงานการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในช่วงเปลี่ยนผ่านกฎหมายและนโยบายมีกระบวนการ กลไก ที่ซับซ้อนมากขึ้นอาจทำให้ต้องใช้เวลามากขึ้นในการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการดำเนินการ

เนื่องจากงานประจำที่ทำอยู่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งมีการเร่งรัดจากผู้บังคับบัญชาและมีระยะเวลาดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่อาจทำให้ต้องใช้เวลามากขึ้นในการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อบริหารจัดการในงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ด้านการดำเนินการ

ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และขออัตรากำลังเพิ่ม

ด้านการเงิน

ขอใช้งบกลาง

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ติดตามการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพิจารณาที่ถูกต้อง

ตามกฎหมาย และยุติธรรม

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มเสริมสร้างวินัยและจริยธรรม ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามจากขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
2,500,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	2,500,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	2,500,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 7,500,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

ข้อย่อยที่ 6.2 บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คดีทุจริตและประพฤตินิยมชอบลดลง

องค์ประกอบที่ 1 การปลูกจิตสำนึก

ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการสร้างความรู้ และความเข้าใจ การบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ.ในช่วงเปลี่ยนผ่าน
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 จัดทำ (ร่าง) หลักสูตรและเนื้อหาการอบรม</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรและเนื้อหา 2. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร 3. ประชุมคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) หลักสูตรฯ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน 4. สัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและ ส่วนราชการเพื่อรับฟัง ความเห็นที่มีต่อ (ร่าง) หลักสูตรฯ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน 5. นำเสนอ (ร่าง) หลักสูตรฯ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ต่อฝ่ายบริหาร ขององค์กร 	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการอบรม เพื่อเตรียมความพร้อม และมีแนวทางใน การดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>จัดประชุม สัมมนา ผู้เข้ารับการอบรม ทั้งในรูปแบบ On-site และหรือ Online อย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่ อำนาจ และ ขอบเขต เกี่ยวกับ การดำเนินการ เกี่ยวกับวินัยและ การร้องทุกข์ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน</p>	1,200,000	●		●		●
<p>กิจกรรมที่ 2 เผยแพร่ หรือ อบรมให้ความรู้</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะทำงาน ให้ความรู้หลักสูตรฯ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน 2. ประชุม วางแผน และ ประสานงานกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกสำนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับการอบรม 3. จัดทำเอกสารทางวิชาการ ประกอบการอบรม 4. ประชุมคณะทำงานเพื่อ สรุปผล เตรียมความพร้อม ก่อนการจัดอบรม 5. จัดประชุม อบรม ให้ความรู้ 6. สรุปผลการจัดประชุม อบรม ให้ความรู้ 		<p>ได้อย่างต่อเนื่อง และถูกต้อง ผ่านการทดสอบ ร้อยละ 60</p>	6,300,000	●		●		●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	2,500,000		2,500,000		2,500,000
			รวม	7,500,000				

โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 104 และมาตรา 105 ประกอบระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้ดำเนินการทางวินัยรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการรายงานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันสมัย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีการพัฒนาระบบการรายงานการดำเนินการทางวินัยทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามนโยบายพัฒนาคนและการพัฒนาการปฏิบัติงานสู่ศตวรรษที่ 21

สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและพัฒนาระบบแสดงผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System) โดยศึกษาออกแบบ ขั้นตอน รูปแบบ กรอบในการพัฒนา พร้อมทั้งปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้รองรับการรายงานการดำเนินการทางวินัยทางอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ทางอิเล็กทรอนิกส์ในการแสดงผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล
2. เป็นการพัฒนาระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 รองรับกรณำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ได้แนวทางหรือร่างระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในการแสดงผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System) พ.ศ.
2. ได้แนวทางการพัฒนาจัดทำขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำกรณำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติตามองค์ประกอบและปัจจัยในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย และสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1. ได้ระบบนำร่องการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.

2. ได้ระบบการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.

3. โครงการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. ได้แนวทางหรือร่างระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. (เพื่อที่กำหนดขอบเขตของงานและรายละเอียดที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้จัดทำ TOR ต้องการให้ผู้รับจ้างดำเนินการ ให้ทำงานตามขอบเขตดังกล่าว) คาดว่าจะดำเนินการในปี 2566

2. ได้แนวทางการพัฒนาจัดทำขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำกรรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย และการจัดการและการเข้าถึงข้อมูล คาดว่าจะดำเนินการในปี 2567

3. ได้ระบบนำร่องการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. คาดว่าจะดำเนินการในปี 2568 (จำนวน 1 ระบบ)

4. ได้ระบบการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. คาดว่าจะดำเนินการในปี 2569 (จำนวน 1 ระบบ หากมีงบประมาณอาจจัดทำคู่มือการดูแลระบบงานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ดูแลระบบ)

5. โครงการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. มีการจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง (ผู้เข้ารับการอบรมสัมมนาจำนวน 1 ครั้ง)

เชิงคุณภาพ

ได้ระบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. และสามารถนำไปปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.
2. ได้ระบบการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นระบบฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามนโยบายพัฒนาคนและการพัฒนาการปฏิบัติงานสู่ศตวรรษที่ 21

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

เจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นิติกรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดความต่อเนื่อง เชื่อมโยง นิติกรไม่มีความรู้ในเรื่องระบบสารสนเทศและการบริหารสัญญาพัสดุ และสถานการณ์ของโรคระบาด

ด้านการดำเนินการ

เนื่องจากงานประจำที่ทำอยู่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งมีการเร่งรัดจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว มีสัดส่วนเวลาในการทำงานที่จำกัด ทั้งบุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ เช่น การจัดทำเอกสาร ขั้นตอนการประสานงาน การจัดซื้อพัสดุ เป็นต้น

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ให้นิติกรเป็นผู้ประสานงานข้อมูล ทั้งนี้ ขอรับการสนับสนุนบุคลากรและอุปกรณ์ในการจัดทำโครงการ จากศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและเจ้าหน้าที่พัสดุจากกองคลัง

ด้านการดำเนินการ

ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและขออัตรากำลังเพิ่ม เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา

ด้านการเงิน

จำกัดกลุ่มเป้าหมายที่แน่นอนในการเข้ารับการสัมมนาและส่งใบลงทะเบียนตอบรับล่วงหน้า

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา
3. นิติกรและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มวินัย ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามจากขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
400,000 บาท	400,000 บาท	2,100,000 บาท	5,100,000 บาท	2,600,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 10,600,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย

ข้อย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็น

เป้าหมายที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

แผนย่อย แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยน เป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นดิจิทัล (Digital Ecosystem)

ปัจจัยที่ 3 แพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและ
อาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
มาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา
ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ
ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 แนวทางหรือร่างระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในการแสดงผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System) พ.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) ขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำกรรณายางนา เพื่อจัดจ้างผู้รับจ้าง</p> <p>2. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. ประชุมคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>4. ประชุมเชิงปฏิบัติการ พิจารณา (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>5. ประชุมสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิและส่วนราชการ เพื่อรับฟังความเห็นที่มีต่อ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับ</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. ได้แนวทางหรือร่างระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในการแสดงผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System) พ.ศ.</p> <p>2. ได้แนวทางการพัฒนาจัดทำขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำกรรณายางนา เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติตามองค์ประกอบและปัจจัยในห่วงโซ่มูลค่าของประเทศไทย และสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ได้แนวทางหรือร่างระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. (เพื่อที่กำหนดขอบเขตของงานและรายละเอียดที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้จัดทำ TOR ต้องการให้ผู้รับจ้างดำเนินการให้ทำงานตามขอบเขต ดังกล่าว) คาดว่าจะดำเนินการในปี 2566</p> <p>2. ได้แนวทางการพัฒนาจัดทำขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำกรรณายางนาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์</p>	400,000	●				

โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>6. นำเสนอ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ต่อฝ่ายบริหารขององค์กร</p> <p>7. ประกาศใช้และเผยแพร่ ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>3. ได้ระบบนำร่องการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>4. ได้ระบบการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากร</p>	<p>ระบบเครือข่ายและการจัดการและเข้าถึงข้อมูล คาดว่าจะดำเนินการในปี 2567</p> <p>3. ได้ระบบนำร่องการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.</p>						
<p>กิจกรรมที่ 2 แนวทางการพัฒนาจัดทำขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำ การรายงานฯ</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) ขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำ การรายงานฯ</p> <p>2. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. ประชุมคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) ขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำ การรายงานฯ</p> <p>4. ประชุมเชิงปฏิบัติการ พิจารณา (ร่าง) ขอบเขตของงานและรายละเอียดในการจัดทำ การรายงานฯ</p>	<p>ทางการศึกษา อิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>5. โครงการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.</p>	<p>คาดว่าจะดำเนินการในปี 2568 (จำนวน 1 ระบบ)</p> <p>4. ได้ระบบการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อิเล็กทรอนิกส์ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. คาดว่าจะดำเนินการในปี 2569 (จำนวน 1 ระบบ หากมีงบประมาณ อาจจัดทำคู่มือ</p>	400,000		●			

โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
5. ประชุมสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิและส่วนราชการ เพื่อรับฟังความเห็นที่มีต่อ (ร่าง) ขอบเขตของงานและ รายละเอียดในการจัดทำ การรายงานฯ		การดูแลระบบงาน สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ดูแลระบบ) 5. โครงการให้ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ระเบียบ						
กิจกรรมที่ 3 ระบบนำร่อง/ ระบบการรายงานฯ ในระดับ เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ. วิธีดำเนินการ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ TOR, คณะกรรมการจัดจ้าง และคณะกรรมการตรวจรับ 2. ประกาศจัดหาผู้รับจ้าง 3. จัดทำระบบฐานข้อมูล 4. ทดสอบระบบ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ระบบนำร่อง 5. แก้ไขข้อบกพร่องและ ตรวจรับงานจ้างทำระบบ ฐานข้อมูลดิจิทัล		ก.ค.ศ. ว่าด้วย การรายงานเกี่ยวกับ การดำเนินการ ทางวินัยและ การออกจากราชการ ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. มีการจัด ประชุมสัมมนา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาและ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการครู และบุคลากร	3,000,000	●	●	●	●	●
กิจกรรมที่ 4 การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงาน เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. วิธีดำเนินการ 1. แต่งตั้งคณะทำงานให้ ความรู้ระบบฐานข้อมูลดิจิทัล 2. ประชุม วางแผน และ ประสานงานกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกสำนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับการอบรม		ทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง เชิงคุณภาพ ได้ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงาน เกี่ยวกับการ ดำเนินการ ทางวินัยและการ ออกจากราชการ ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. และ สามารถนำไป ปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	3,000,000				●	

โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>3. จัดจ้างทีมอบรมระบบฐานข้อมูลและสัญญาณอินเทอร์เน็ต</p> <p>3. จัดทำเอกสารทางวิชาการประกอบการอบรม</p> <p>4. ประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปผล เติริมความพร้อมก่อนการจัดอบรม</p> <p>5. จัดประชุม อบรม ให้ความรู้</p> <p>6. สรุปผลการจัดประชุมอบรม ให้ความรู้</p>		ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
<p>กิจกรรมที่ 5 : การพัฒนาและดูแลรักษาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลฯ</p> <p>วิธีการดำเนินการ</p> <p>1. จัดจ้างผู้วิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูลดิจิทัลฯ</p> <p>2. จัดจ้างผู้พัฒนาระบบฐานข้อมูลดิจิทัลฯ</p> <p>3. จัดจ้างผู้ทดสอบระบบฐานข้อมูลดิจิทัลฯ</p> <p>4. ค่าเช่าระบบ Cloud Server</p> <p>5. ค่าเช่าระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต</p>			4,200,000				●	●
<p>กิจกรรมที่ 6 การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่า ด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.</p> <p>วิธีการดำเนินการ</p> <p>1. แต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>			500,000				●	●

โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System)

ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
2. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินการ ตามระบบฐานข้อมูลดิจิทัล 3. ประชุมคณะทำงานเพื่อ จัดทำช่องทางการรับฟัง ความเห็นของผู้ใช้ระบบ ฐานข้อมูลดิจิทัล เช่น Traffy* Fondue เป็นต้น 4. สรุปผลการรับฟัง ความเห็นเสนอต่อฝ่ายบริหาร								
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	400,000	400,000	2,100,000	5,100,000	2,600,000
			รวม	10,600,000				

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

เพื่อเป็นการและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินการทางวินัย การตรวจรายงานการดำเนินการทางวินัย การแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหา การลงโทษ การดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ออกจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา 102 มาตรา 102/1 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณีที่เป็นการดำเนินการทางวินัยตามที่ ป.ป.ช. หรือ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนานิติกรในการกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้สอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงเพื่อยึดถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนานิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เพื่อให้นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

นิตិกรการกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทดสอบผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 60

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นิติกรการกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นิติกรการกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ในการทำงาน และการตรวจรายงานการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายของผู้ที่เข้ารับการอบรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. และในการส่งตัวบุคลากรเข้ารับการอบรมจากเขตพื้นที่ไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และสถานการณ์ของโรคระบาด

ด้านการดำเนินการ

เนื่องจากงานประจำที่ทำอยู่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งมีการเร่งรัดจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว มีสัดส่วนเวลาในการทำงานที่จำกัด ทั้งบุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ เช่น การจัดทำเอกสาร ขั้นตอนการประสานงาน การจัดซื้อพัสดุ เป็นต้น

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ที่ต้องการเข้ารับการอบรม

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมเป็นรูปแบบออนไลน์/กำหนดจำนวนคนเข้าประชุม ทั้งนี้ ขอรับการสนับสนุนบุคลากร และอุปกรณ์ ในการสัมมนาออนไลน์

ด้านการดำเนินการ

ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และขออัตรากำลังเพิ่ม เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา

ด้านการเงิน

จำกัดกลุ่มเป้าหมายที่แน่นอนในการเข้ารับการสัมมนาและส่งใบลงทะเบียนตอบรับล่วงหน้า

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพิจารณาที่ถูกต้องตามกฎหมาย และยุติธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มวินัย 1 และกลุ่มวินัย 2 ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามจากขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
200,000 บาท	200,000 บาท	200,000 บาท	200,000 บาท	200,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 1,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ข้อย่อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ได้แนวทางกระบวนการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 1 การปลูกจิตสำนึก

ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมุดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรม สัมมนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา ในการดำเนินการทางวินัย</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. กลุ่มมาตรฐานวินัย 1 และ 2 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์เกี่ยวการปัญหา การดำเนินการทางวินัย และ กฎหมาย ระเบียบที่เป็น ปัจจุบัน</p> <p>2. ประชุมคณะทำงานจัดทำ เอกสารทางวิชาการและ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ประกอบ การสัมมนา</p> <p>3. สัมมนาให้ความรู้ เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพ การดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา</p> <p>4. สรุปผลการสัมมนา</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>มีการจัดโครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>นิติกรภารกิจเสริมสร้าง และมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ทดสอบ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>มีการจัดโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>นิติกรภารกิจเสริมสร้าง และมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ทดสอบ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60</p>	1,000,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000
			รวม	1,000,000				

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการ การร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการสิทธิในการร้องทุกข์ สาระสำคัญของคำร้องทุกข์ ระยะเวลา ขั้นตอนการร้องทุกข์ การดำเนินการร้องทุกข์ การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การตรวจ การพิจารณา การนำเสนอข้อมูล การจัดทำเอกสารดำเนินการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงมีความจำเป็นต้องดำเนิน กิจกรรมให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนานิติกรในภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ที่ถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงเพื่อยึดถือปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนานิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เพื่อให้นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถ ดำเนินการวินิจฉัยการร้องทุกข์การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพเกี่ยวกับการดำเนินการ ร้องทุกข์ การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไข เพิ่มเติม จำนวน 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

นิตិกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้สัมมนา แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ความรู้ในการทำและการตรวจการดำเนินการร้องทุกข์การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการร้องทุกข์ การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ การร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. นิติกรภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพิจารณา เรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถูกต้องตามกฎหมายและยุติธรรม

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายของผู้ที่เข้ารับการอบรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. และในการส่งตัวบุคลากรเข้ารับการอบรมจากเขตพื้นที่ไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และสถานการณ์ของโรคระบาด

ด้านการดำเนินการ

เนื่องจากงานประจำที่ทำอยู่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทั้งมีการเร่งรัดจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว มีสัดส่วนเวลาในการทำงานที่จำกัด ทั้งบุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ เช่น การจัดทำเอกสาร ขั้นตอนการประสานงาน การจัดซื้อพัสดุ เป็นต้น

ด้านการเงิน

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ที่ต้องการเข้ารับการอบรม

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมเป็นรูปแบบออนไลน์/กำหนดจำนวนคนเข้าประชุม ทั้งนี้ ขอรับการสนับสนุนบุคลากร และอุปกรณ์ ในการสัมมนาออนไลน์

ด้านการดำเนินการ

ขอรับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.ค.ศ. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และขออัตรากำลังเพิ่ม เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา

ด้านการเงิน

จำกัดกลุ่มเป้าหมายที่แน่นอนในการเข้ารับการสัมมนาและส่งใบลงทะเบียนตอบรับล่วงหน้า

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. ผู้บริหารการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มมาตรฐานวินัย 1 และกลุ่มมาตรฐานวินัย 2 ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

ติดตามจากขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการ

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
200,000 บาท	200,000 บาท	200,000 บาท	200,000 บาท	200,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 1,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง / ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

เป้าหมายที่ 4 กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

ประเด็นที่ 7 กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

องค์ประกอบที่ 1 การปลูกจิตสำนึก

ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการการร้องทุกข์ และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรม สัมมนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา ในการดำเนินการทางวินัย</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. กลุ่มมาตรฐานวินัย 1 และ 2 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหา การดำเนินการทางวินัย และ กฎหมาย ระเบียบที่เป็น ปัจจุบัน</p> <p>2. ประชุมคณะทำงานจัดทำ เอกสารทางวิชาการและ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ประกอบ การสัมมนาฯ</p> <p>4. สัมมนาให้ความรู้ เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพ การดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา</p> <p>5. สรุปผลการสัมมนาฯ</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>มีการจัดโครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ การดำเนินการร้องทุกข์ การร้องเรียน ขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาจำนวน 1 ครั้ง</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>นิตិกรภารกิจเสริมสร้าง และมาตรฐานวินัย ใน สำนักงาน ก.ค.ศ. มี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการ ร้องทุกข์การร้องเรียน ขอความเป็นธรรม เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ทดสอบ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>มีการจัดโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการดำเนินการ ร้องทุกข์ การร้องเรียน ขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตาม พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจำนวน 1 ครั้ง</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>นิติกรภารกิจเสริมสร้าง และมาตรฐานวินัย ใน สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ การดำเนินการร้องทุกข์ การร้องเรียน ขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตาม พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาพ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทดสอบผ่าน เกณฑ์ร้อยละ 60</p>	1,000,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000
			รวม	1,000,000				

ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ

หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน และเป้าหมายการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพการให้บริการเป็นเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานของรัฐมากขึ้น ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการในการบริการประชาชนให้น้อยลง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการพัฒนาองค์การไปสู่ระบบราชการ 4.0 ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ซึ่งอาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) โดยต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เป็นองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลักดันการพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดีขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงประชาชนมีการเรียกร้องบริการที่ดีขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการเปิดเผยความต้องการของตนให้สังคมได้รับรู้ง่ายขึ้น ภาครัฐต้องตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ซึ่งมีความหลากหลาย ซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ดังนั้น เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เข้าสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและยกระดับการพัฒนาองค์การให้มีการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0
3. เพื่อขับเคลื่อนงานจริยธรรมของสำนักงาน ก.ค.ศ. สู่องค์กรคุณธรรม

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนักของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
2. รายงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
3. รายงานผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.ค.ศ.

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0
2. บุคลากรมีความคิดริเริ่ม เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสมรรถนะ และมีความเป็นมืออาชีพ

ในการปฏิบัติงานพร้อมปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรคุณธรรม

ตัวชี้วัด**เชิงปริมาณ**

1. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนัก
2. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นองค์กรคุณธรรม

เชิงคุณภาพ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพ
2. บุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ร่วมกันปฏิบัติตามหลักการขององค์กรคุณธรรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรที่มีคุณภาพการบริหารจัดการและศักยภาพในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. บุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร และปฏิบัติตามหลักการขององค์กรคุณธรรม

ความเสี่ยงของโครงการ

การดำเนินการอาจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากอาจมีการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ หรือจากการได้รับจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

การบริหารความเสี่ยง

มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานพร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินงาน

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

1. รายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนักสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. รายงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
3. รายงานผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.ค.ศ.

งบประมาณที่คาดว่าจะใช้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
1,250,000 บาท	1,250,000 บาท	1,375,000 บาท	1,375,000 บาท	1,510,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 6,760,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- เป้าหมายที่ 1** ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ประเด็นที่ 4** ภาครัฐมีความทันสมัย
 ข้อย่อยที่ 4.1 องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
 ข้อย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ เพื่อให้คำรับรองว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัด และยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใช้แนวทางของระบบราชการ 4.0 โดยนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความโปร่งใส เพื่อประโยชน์ของประชาชน

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

- เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1** บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
- เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2** ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
- การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น**

ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนย่อย การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 2 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

การบรรลุเป้าหมายระดับแผนย่อย

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสำเร็จของกระบวนการที่ได้รับการ ปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพบุคลากร

ปัจจัยที่ 2 ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ

องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพองค์กร

ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น

ปัจจัยที่ 2 กระบวนการทำงานภายใน และนวัตกรรมการทำงาน

ปัจจัยที่ 3 เทคโนโลยีการบริหารจัดการภาคในองค์กร (Enterprise Resource Planning)

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

องค์ประกอบที่ 1 การปลูกจิตสำนึก

ปัจจัยที่ 5 การปลูกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ปราบปรามการทุจริต

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ

ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 การจัดทำคำ รับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงกรอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการและจัดทำ รายละเอียดคำรับรอง การปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ</p> <p>2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรอง รอบ 6 เดือน</p> <p>3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรอง รอบ 9 เดือน</p> <p>4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรอง รอบ 12 เดือน</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>1. คำรับรอง การปฏิบัติราชการ ระดับสำนักของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ ส่วนรวม</p> <p>2. รายงาน การพัฒนาคุณภาพ การบริหาร จัดการภาครัฐ</p> <p>3. รายงานผล การดำเนินงาน ด้านจริยธรรม ของสำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการพัฒนา สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนา สู่ระบบราชการ 4.0</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>1. ระดับ ความสำเร็จใน การดำเนินงาน ตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ ระดับสำนัก</p> <p>2. ระดับ ความสำเร็จใน การขับเคลื่อน สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นองค์กร คุณธรรม</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>1. สำนักงาน ก.ค.ศ. มีผลการประเมิน อยู่ในระดับคุณภาพ</p> <p>2. บุคลากรใน สำนักงาน ก.ค.ศ. ร่วมกันปฏิบัติตน ตามหลักการของ องค์กรคุณธรรม</p>	1,450,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ</p> <p>2. วางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ</p> <p>3. ดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>4. ประเมินผลการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ</p> <p>5. รายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ</p>	<p>2. บุคลากรมี ความคิดริเริ่ม เรียนรู้พัฒนา ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง มีสมรรถนะ และ มีความเป็นมือ อาชีพใน การปฏิบัติงาน พร้อมปรับตัวได้ อย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง</p> <p>3. สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรคุณธรรม</p>		800,000	●	●	●	●	●

โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ

ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 3 การติดตาม ประเมินผล และพัฒนา กระบวนการของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมคณะทำงานฯ วิเคราะห์กระบวนการของสำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนากระบวนการของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 			1,000,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 4 การส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบการรับเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 3. ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรม 			1,500,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 5 การปรับปรุง โครงสร้าง สำนักงาน ก.ค.ศ.</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ปัญหาและแนวทางการพัฒนา โครงสร้าง สำนักงาน ก.ค.ศ. 2. ทบทวนโครงสร้างและ อัตรากำลังสำนักงาน ก.ค.ศ. 3. ติดตาม และรายงานผล การปรับใช้โครงสร้างใหม่ 			1,250,000	●	●	●	●	●

โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ

ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
กิจกรรมที่ 6 การจัดวางระบบการควบคุมภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. วิธีดำเนินการ 1. ตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดวางระบบการควบคุมภายในสำนักงาน ก.ค.ศ.			760,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	1,250,000	1,250,000	1,375,000	1,375,000	1,510,000
			รวม	6,760,000				

โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน นอกจากนี้ รัฐบาลยังมี นโยบายในการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ เข้าด้วยกันเพื่อการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การยกระดับงานบริการประชาชน สู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวกรวดเร็วและโปร่งใส โดยที่หัวใจ ของการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ “บุคลากรภาครัฐ” จากทิศทางการ พัฒนาประเทศดังกล่าว “ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศที่สำคัญ จำเป็นต้องมีความพร้อมและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนบริบทของภาครัฐ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเห็นว่าทักษะ ด้านดิจิทัลเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาให้กับบุคลากรทุกคน ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรม ที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนภาครัฐ จึงกำหนดโครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างและพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่ บุคลากรในการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือมาใช้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพิ่มขึ้น และสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของรัฐ

ตัวชี้วัด**เชิงปริมาณ**

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับการพัฒนา จำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

เชิงคุณภาพ

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

เพิ่มมากขึ้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีบุคลากรที่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของรัฐ ให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ความเสี่ยงของโครงการ

การดำเนินการอาจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากอาจมีการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ หรือจากการได้รับจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

การบริหารความเสี่ยง

มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานพร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินงาน

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

หน่วยงานรับผิดชอบ ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

แนวทางการติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
500,000 บาท	550,000 บาท	605,000 บาท	665,000 บาท	730,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 3,050,000 บาท				

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย

ข้อย่อยที่ 4.1 องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การดำเนินงานตามโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy ในระยะเริ่มต้น

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
การบรรลุเป้าหมายระดับประเด็น

จัดอบรม หาลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy
แผนย่อย การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง
เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 2 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสำเร็จของกระบวนการที่ได้รับการ ปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพบุคลากร

ปัจจัยที่ 2 ทักษะจำเป็นในยุคดิจิทัล

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและ
อาจารย์

ประเด็นการปฏิรูปที่ 4.1 การผลิตครู และการคัดกรองครูเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ
และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
มาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ

โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p>2. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Literacy)</p> <p>3. จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และแนะแนวการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่มาปรับใช้</p>	<p>เชิงผลผลิต</p> <p>บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <p>บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพิ่มขึ้น และสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานในการให้บริการของรัฐ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับการพัฒนาจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพิ่มมากขึ้น</p>	1,525,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 2 เสริมสร้างทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <p>1. ทดสอบทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>2. จัดโปรแกรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เหมาะสม</p> <p>3. นำเสนอรายงานเกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากรในสังกัด และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินงานในระยะต่อไป</p>	<p>สามารถให้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานในการให้บริการของรัฐ</p>		1,525,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	500,000	550,000	605,000	665,000	730,000
			รวม	3,050,000				

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง และเป็นมืออาชีพ รวมทั้งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 ในทุกระดับ และสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จะปรับระบบการเรียนรู้และบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ รวมถึงกำหนดให้มีการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งมีเป้าหมายให้คุณภาพ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเชิงสังคม แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา กำหนดให้มีการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยการปรับปรุงระบบกลไกในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดเป้าหมายให้ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย ในทุกมิติ โดยการพัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงานด้วยการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันเนื่องมาจากกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำไปปฏิบัติยังมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน เช่น การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน หรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ มีความแตกต่างกันในแต่ละสังกัด เป็นต้น โดยข้อจำกัดที่สำคัญคือ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของนโยบายที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทำให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรมและระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละส่วนราชการได้เพียงบางเรื่อง ยังไม่ครอบคลุมเรื่องที่มีความสำคัญ จำเป็นต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้เป็นฐาน ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประกอบกับมาตรา 20 (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของฐานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. สู่การพลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ฐานข้อมูล ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า เปิดกว้าง เชื่อมโยงเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินโครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำผลการวิจัยและรายงานการวิเคราะห์ไปใช้เป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมาตรฐาน มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม และการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับจาก “ครู สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้”) 2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ 3) ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.ค.ศ. ยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นฐานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มุ่งสู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ รวมทั้งจุดเน้นเชิงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้หน่วยงานในสังกัด มุ่งเน้นด้านการผลิต พัฒนากำลังคนและสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีแนวทางหลัก คือ การผลิต พัฒนากำลังคน และงานวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยและรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี
2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยหรือนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. เพื่อสร้างเครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. แผนยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จำนวน 1 แผน
2. ผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
3. มีการนำเสนอผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานประชุมสัมมนาทางวิชาการ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
4. สร้างเครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เครือข่าย
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. แผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จำนวน 1 แผน
2. ผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง และเหมาะสมกับบริบทการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยหรือนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. สร้างเครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เครือข่าย
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

1. มีแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จำนวน 1 แผน
2. มีผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
3. มีการนำเสนอผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยหรือเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานประชุมสัมมนาทางวิชาการ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
4. มีเครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เครือข่าย
5. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล

เชิงคุณภาพ

1. มีการวางแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี
2. มีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง หรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม หรือการตอบแบบสอบถาม หรือรายงานการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าร่วมประชุมร้อยละ 85 มีความพึงพอใจ ที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย หรือนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. มีการสร้างเครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. มีรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความรู้และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการไปพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของตนเอง

4. เครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อให้เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถส่งเสริมการบริหารจัดการงานวิจัย เพิ่มประสิทธิภาพในการวิจัย และเป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

ความไม่เสถียรของนโยบาย ยุทธศาสตร์ นโยบายพิเศษ นโยบายเร่งด่วนอื่น ๆ หรือนโยบายทางการเงินอื่น ๆ

ด้านการดำเนินการ

การปรับเปลี่ยนหัวข้อการศึกษาวิจัยหรือรายงานการวิเคราะห์ตามนโยบายพิเศษหรือเร่งด่วน ในช่วงไตรมาสที่ 1 – 2

ด้านการเงิน

การปรับเปลี่ยนกายรปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณและพัสดุแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูมีการเปลี่ยนแปลง

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง

ด้านการดำเนินการ

สามารถปรับเปลี่ยนหัวข้อการศึกษาวิจัยตามนโยบายหรือภารกิจเร่งด่วนในช่วงไตรมาสที่ 1 - 2 ของแต่ละปีงบประมาณ

ด้านการเงิน

ปรึกษาและขอความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน ให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณและพัสดุ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

ศึกษาและติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

กลุ่มเป้าหมาย : ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน/นักศึกษา และข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผู้ได้รับผลประโยชน์ : ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน/นักศึกษา และข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

หน่วยงานรับผิดชอบ

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

รายงานผลการวิจัย การศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการวิจัย

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
6,000,000 บาท	6,000,000 บาท	6,000,000 บาท	6,000,000 บาท	6,000,000 บาท
รวมทั้งสิ้น 30,000,000 บาท				

ความเชื่อมโยง / ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 ช้อย่อยที่ 2.1 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การนำผลการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย เป็นธรรม เป็นสากล และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม การบริหารงานบุคคล เพื่อเปลี่ยนโฉมและบทบาทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
 ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก
 มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ช้อย่อยที่ 5.1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม
 และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การนำผลการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย เป็นธรรม เป็นสากล และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม การบริหารงานบุคคล เพื่อเปลี่ยนโฉมและบทบาทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็น
 ของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 เพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ผลการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ อย่างแท้จริง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรในศตวรรษที่ 21

แผนย่อย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

ผลการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ อย่างแท้จริง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่เท่าทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 5 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้

ปัจจัยที่ 4 การวิจัยและสร้างองค์ความรู้ด้านการจัดการศึกษา

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 23 การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

การวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม ทันสมัย เป็นธรรม เป็นสากล และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อเปลี่ยนโฉมและบทบาทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรในศตวรรษที่ 21

แผนย่อย การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

ผลการวิเคราะห์และวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงและเป็นระบบเดียวกัน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความรู้จากการประชุมสัมมนา ไปพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านนวัตกรรม การศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ปัจจัยที่ 1 ระบบ กลไก ฐานข้อมูล บุคลากรทางการวิจัย และโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม

แผนระดับที่ 2 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน

เป้าหมายที่ 1 กลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมายย่อยที่ 1.2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ข้อย่อยที่ 6 มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญ ในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

ข้อย่อยที่ 3 การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ตั้งคณะทำงานฯ จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี เสนอเลขาธิการ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จัดจ้างพิมพ์เอกสารแผนยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี 	<p>เชิงผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> แผนยุทธศาสตร์การวิจัยสำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง การนำเสนอรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือ วิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากร 	<p>เชิงปริมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จำนวน 1 แผน มีผลการศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง มีการนำเสนอ รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ หรือ วิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาของ 	1,000,000	●	●	●		
<p>กิจกรรมที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ตั้งคณะทำงานฯ ขออนุมัติจัดจ้าง/ ดำเนินการวิจัย จัดทำรายละเอียดขอบเขตการจ้างตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดขอบเขตการจ้าง ตั้งคณะกรรมการจัดจ้าง/ จัดจ้างที่ปรึกษาการวิจัย ตั้งคณะกรรมการตรวจรับ/ดำเนินการตรวจรับ รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	<p>ทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในงานประชุมสัมมนาทางวิชาการ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> เครื่องมือช่วยการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เครื่องมือช่วย การพัฒนา ระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	<p>ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในงานประชุมสัมมนาทางวิชาการ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเครื่องมือช่วยการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนา ระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	15,000,000	●	●	●	●	●

โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
<p>กิจกรรมที่ 3 การนำเสนอรายงานผลการศึกษาวិเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานประชุมสัมมนาทางวิชาการ</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ตั้งคณะทำงานฯ จัดประชุมคณะทำงานฯ กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ จัดทำสรุปรายงานสำนักงาน ก.ค.ศ. 	<p>อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล</p> <p>เชิงผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> แผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี จำนวน 1 แผนวิเคราะห์ หรือวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	<p>อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> มีการวางแผนยุทธศาสตร์การวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ระยะ 5 ปี มีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม หรือการตอบ 	3,000,000	●	●	●	●	●
<p>กิจกรรมที่ 4 การสร้างเครือข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>วิธีดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ประสานหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำฐานข้อมูล ตั้งคณะทำงานเครือข่ายการวิจัยฯ จัดประชุมคณะทำงาน ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาการวิจัย หรือขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัย 	<p>อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการศึกษาวิเคราะห์ หรือวิจัย หรือนวัตกรรม การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างเครือข่ายการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 เครือข่าย 	<p>แบบสอบถามหรือรายงานการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <ol style="list-style-type: none"> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าร่วมประชุมร้อยละ 85 มีความพึงพอใจ ที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย หรือนวัตกรรม การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสร้างเครือข่ายการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 	6,000,000	●	●	●	●	●

โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
กิจกรรมที่ 5 การพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิธีดำเนินการ 1. ตั้งคณะทำงานฯ จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัย 2. ขออนุมัติจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัย 3. ตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัย 4. ตั้งคณะกรรมการจัดจ้างและตรวจรับระบบสารสนเทศการวิจัย	5. การพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล	5. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5,000,000	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี	6,000,000	6,000,000	6,000,000	6,000,000	6,000,000
			รวม	30,000,000				

หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงการบริหารงานตรวจสอบภายใน

หลักการและเหตุผล

งานตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือกลไกสำคัญในการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารและเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ทั้งในด้านการเงินและการบริหาร ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งบริการให้คำปรึกษากับหน่วยงานภายใน ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า ผลักดันให้มีการส่งเสริมด้านกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ของกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย

1. กิจกรรมการตรวจสอบเพื่อให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษา
2. กิจกรรมการบริหารงานตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ความเชื่อมั่นด้านการควบคุมภายในและการประเมินผล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านการบริหารงาน การปฏิบัติตามข้อกำหนด ด้านสารสนเทศ และด้านการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ และการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน เป็นไปตามมาตรฐานของกรมบัญชีกลางกำหนด

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบเพื่อให้ความเชื่อมั่น และการบริหารงานตรวจสอบภายใน จำนวน 12 รายงาน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

รายงานผลการตรวจสอบภายใน และข้อเสนอแนะ ได้รับความเห็นชอบ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงด้านกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จำนวนรายงานผลการตรวจสอบภายใน และการบริหารงานตรวจสอบภายใน

เชิงคุณภาพ

รายงานผลการตรวจสอบภายใน และการบริหารงานตรวจสอบภายใน ได้รับความเห็นชอบ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงด้านกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงด้านกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้

ความเสี่ยงของโครงการ

ด้านยุทธศาสตร์

หน่วยตรวจสอบภายในได้นำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2566- 2570) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและจัดระบบบริหารจัดการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ มาประกอบในการวางแผนการตรวจสอบ ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม

ด้านการดำเนินงาน

หน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในเพียง 1 คน อาจไม่สามารถดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงและทันเวลา

ด้านการเงิน

การที่หน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากรจำกัดอาจมีผลให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎ ระเบียบ

การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน นอกจากนำยุทธศาสตร์และนโยบายของสำนักงาน ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นแผนการตรวจสอบแล้ว ยังต้องนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบกระทรวงการคลัง เรื่องหลักเกณฑ์ปฏิบัติด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง พ.ศ. 2561 มาประกอบการวางแผนด้วย ดังนั้น จึงต้องศึกษา วิเคราะห์ กฎ ระเบียบฯ แนวทางปฏิบัติให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งอาจนำมาใช้ในการตรวจสอบได้ไม่ครอบคลุมทั้งหมด

การบริหารความเสี่ยง

ด้านยุทธศาสตร์

หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดกิจกรรมการตรวจสอบให้สอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระยะเวลาและทรัพยากรที่มี

ด้านการดำเนินงาน

หน่วยตรวจสอบภายในได้ขอสนับสนุนบุคลากรที่เป็นข้าราชการเพิ่มเติมเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบได้ครอบคลุมทั่วถึงและดำเนินการจ้างบุคลากรภายนอกช่วยปฏิบัติงาน 1 คน

ด้านการเงิน

หน่วยตรวจสอบภายในทำการทบทวนแผนการตรวจสอบในปีที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มี

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎ ระเบียบ

ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการศึกษาอบรม กับหน่วยงานภายนอก และเข้าร่วมประชุมกับฝ่ายบริหารเพื่อรับทราบนโยบายของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางการตรวจสอบ พร้อมทั้งศึกษากฎ ระเบียบ ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

สำนักงาน ก.ค.ศ.

หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงาน ก.ค.ศ.

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2570

การติดตามประเมินผลและสรุปรายงานผล

1. การติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะจากผลการตรวจสอบ การรายงานผลการปฏิบัติงานต่อกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด
2. รายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงาน ก.ค.ศ. ทุก 4 เดือน หรือตามที่ได้รับแจ้ง

งบประมาณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ไม่ใช้งบประมาณ

ความเชื่อมโยง /ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ

ข้อย่อยที่ 6.4 การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 อย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

แผนย่อย การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

โครงการบริหารงานตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน

กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งปม.	ระยะเวลาดำเนินการ				
				66	67	68	69	70
กิจกรรมที่ 1 การตรวจสอบเพื่อให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษา จำนวน 8 รายงาน วิธีดำเนินการ 1. การวางแผนการควบคุมภายใน และการประเมินผล 2. รายงานการเงินในระบบ GFMS ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566-2570 3. การใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 4. การจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณและการบริหารพัสดุ 5. การใช้รถยนต์ราชการรถส่วนบุคคล 6. ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงาน พ.ศ. 2566-2570 7. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ 8. การดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการของภารกิจตามผลการประเมินความเสี่ยง	เชิงผลผลิต รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบ เพื่อให้มีความเชื่อมั่น และการบริหารงานตรวจสอบภายใน จำนวน 12 รายงาน เชิงผลลัพธ์ รายงานผลการตรวจสอบภายใน และข้อเสนอแนะ ได้รับความเห็นชอบ สนับสนุนให้มีการปรับปรุง ด้านกระบวนการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	เชิงปริมาณ จำนวนรายงานผลการตรวจสอบภายใน และการบริหารงานตรวจสอบภายใน จำนวน 12 รายงาน เชิงคุณภาพ รายงานผลการตรวจสอบภายใน และข้อเสนอแนะ ได้รับความเห็นชอบ สนับสนุนให้มีการปรับปรุง ด้านกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	ไม่ใช้งปม.	●	●	●	●	●
กิจกรรมที่ 2 การบริหารงานตรวจสอบภายใน จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ วิธีดำเนินการ 1. การทบทวนกฎบัตรและจรรยาบรรณการตรวจสอบภายใน 2. ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 3. การประเมินตนเอง ตามหลักเกณฑ์กรมบัญชีกลางกำหนด 4. การบริการให้คำปรึกษา			ไม่ใช้งปม.	●	●	●	●	●
รวมงบประมาณ			ตามรายปี					
			รวม	ไม่ใช้งปม.				

ภาคผนวก

อักษรย่อหน่วยงาน

- | | | |
|---|---|-----------------|
| 1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | = | สป. |
| 2. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | = | ก.ค.ศ. |
| 3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | = | สำนักงาน ก.ค.ศ. |
| 4. สำนักงานเลขาธิการ | = | สส. |
| 5. การกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล | = | ภต. |
| 6. การกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 | = | ภว. 1 |
| 7. การกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2 | = | ภว. 2 |
| 8. การกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา | = | ภค. |
| 9. การกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล | = | ภบ. |
| 10. การกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ | = | ภส. |
| 11. การกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา | = | ภท. |
| 12. การกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ | = | ภก. |
| 13. การกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย | = | ภม. |
| 14. การกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ | = | ภป. |
| 15. การกิจวิจัยและนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล | = | ภจ. |
| 16. หน่วยตรวจสอบภายใน | = | ตสน. |

สรุปการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

S

จุดแข็ง

1. มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ
3. มีการตั้งไลน์กลุ่มสำหรับการสื่อสารในทุกระดับ
4. การแบ่งโครงสร้างภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ.ครอบคลุมตามภาระงานตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด
5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน
6. มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม จากหน่วยงานภายนอก (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินสำนักงาน ก.พ.ร.)
7. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง
9. มีการประชุมหารือผู้บริหารสัปดาห์ละครั้งทั้งในรูปแบบ online และ onsite
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น
11. มีการกำหนดค่านิยมร่วมของสำนักงาน ก.ค.ศ.
12. มีการประสานความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

W

จุดอ่อน

1. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง
2. โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นกรม
3. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
4. ฐานข้อมูลขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกัน
5. บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูง ส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร
6. ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง
7. ลำดับการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและเกิดความล่าช้า
8. ขาดความต่อเนื่องในการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน

O

โอกาส

1. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. มีการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน
4. ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
5. โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุราชการมาช่วยปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.
6. รัฐบาลมีนโยบาย Thailand 4.0 ส่งผลให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านดิจิทัล ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. รูปแบบการสื่อสารทางดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอก เป็นไปอย่างรวดเร็วและประหยัดงบประมาณ

T

อุปสรรค

1. ผู้รับบริการเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน
2. มีการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
3. มีการฟ้องคดี ก.ค.ศ.เพิ่มมากขึ้น
4. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ถูกตัดลดงบประมาณ เนื่องจากรัฐบาลต้องนำงบประมาณไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ
5. ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน
6. บุคลากรยังขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)



คำสั่งสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ๓ /๒๕๖๕

เรื่อง ตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ. จะจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ กิจกรรมงบประมาณ และการติดตามประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ประกอบด้วย

๑.๑	เลขาธิการ ก.ค.ศ.	ประธานกรรมการ
๑.๒	รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.	รองประธานกรรมการ
๑.๓	ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.ค.ศ.	กรรมการ
๑.๔	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๑.๕	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการภารกิจ	กรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘	หัวหน้ากลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่

๑) พิจารณาทบทวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ผลผลิต กิจกรรม และตัวชี้วัดผลสำเร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) กำหนดนโยบายการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

/ รวมทั้ง ...

รวมทั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ กิจกรรม งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คณะทำงานแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ประกอบด้วย

๒.๑	เลขาธิการ ก.ค.ศ.	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
๒.๒	รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. ที่ได้รับมอบหมาย	ประธานคณะทำงาน
๒.๓	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	รองประธานคณะทำงาน
๒.๔	นายกรมล ปัญญายม	คณะทำงาน
๒.๕	นางสาวปิยรัตน์ กาฬศิโรจน์	คณะทำงาน
๒.๖	นางสาวมณีเราะ มรรษทวี	คณะทำงาน
๒.๗	นางสาวธารีกาญจน์ แสงฉาย	คณะทำงาน
๒.๘	นางสาวนิตยา โล๊ะกาแก้ว	คณะทำงาน
๒.๙	นางสาวกฤษฎกร สีหะวงษ์	คณะทำงาน
๒.๑๐	นางสาวอัจฉรา ภิญโญ	คณะทำงาน
๒.๑๑	นางสาวอภิขญา อินทรสุภา	คณะทำงาน
๒.๑๒	นางพิมพ์พิศา เป็นสมุทร	คณะทำงาน
๒.๑๓	นางสาวสุทัสสา อุปลกะลิน	คณะทำงาน
๒.๑๔	นางสาวศิริรัตน์ เสือโรจน์	คณะทำงาน
๒.๑๕	นายวศิน นาคสมวงศ์กุล	คณะทำงาน
๒.๑๖	นางสาวพัชราภรณ์ โพธิ์ไสรีย์	คณะทำงาน
๒.๑๗	นายประสงค์ สิริโสภาสยามวงศ์	คณะทำงาน
๒.๑๘	นางสาวพิมพ์กา สิงห์สุข	คณะทำงาน
๒.๑๙	นางสาวธนิดา เอี่ยมสะอาด	คณะทำงาน
๒.๒๐	นายธีรศักดิ์ อุบลรัตน์	คณะทำงาน
๒.๒๑	นางสาววิจิตรา ศรีคุณ	คณะทำงาน
๒.๒๒	นางสาวนิสากร เกษอารี	คณะทำงาน
๒.๒๓	นายจักรพงษ์ เอ็มโอช	คณะทำงาน
๒.๒๔	นายภาคภูมิ รัตตะกฤษร	คณะทำงาน
๒.๒๕	นางจิราพร จัวยกุลเจิม	คณะทำงาน
๒.๒๖	นางสาวพิรุณ พวงเพชร	คณะทำงาน
๒.๒๗	นางศิริ ศิริรัตน์	คณะทำงาน
๒.๒๘	นางสาวจุฑาภรณ์ แซ่ฮ่อง	คณะทำงาน

๒.๒๙ ส.ต.ต.(ญ) นิศาชล พึ่งแก้ว	คณะทำงาน
๒.๓๐ นางสาวสุภารัตน์ อ่ำชุ่ม	คณะทำงาน
๒.๓๑ นายศรายุทธ มาทัพ	คณะทำงาน
๒.๓๒ นางสาวธาริณี นาคเมธี	คณะทำงาน
๒.๓๓ หัวหน้ากลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์	คณะทำงานและเลขานุการ
๒.๓๔ นางวัลลยา บางน้อย	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๓๕ นางสาวมนัสนันท์ ต่านมงคลทิพย์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๓๖ นายรัฐศักดิ์ วุฒิสิงห์ชัย	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะทำงานมีหน้าที่

๑) จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามกรอบแนวทางที่คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

๒) นำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ กิจกรรม งบประมาณ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕


(รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานเลขาธิการ โทร. 0 2280 2832

ที่ ศธ 0206.1/๔๗

วันที่ ๒๔ สิงหาคม 2565

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) มาตรา 4 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผนห้าปี ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามรายละเอียด

ตรวจสอบ

ดงแนบ 1

สำนักงาน ก.ค.ศ. ขอเรียนว่าได้ทบทวนวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามรายละเอียดดงแนบ 2 ดังนี้

วิสัยทัศน์ พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีมาตรฐาน ทันสมัย

2. เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบดิจิทัล

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคล

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. รักษามาตรฐานและพิทักษ์ระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 3824
วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๕
เวลา 14.56 น.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 7046
วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๕
เวลา 16.34 น.

วิศ.ศักดิ์ ๑๖๕๗๖

(รัฐศักดิ์ วชิรสิงห์ชัย)

๒๖ ธ.ค. ๖๕

๑๗๐๗๕

๒๒ ธ.ค. ๖๕

๑๗๐๗๕

๒๒ ธ.ค. ๖๕

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. มีรายละเอียดงาน/โครงการเพื่อรองรับ 5 ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ และปฏิทินการปฏิบัติงานระยะ 5 ปี รวมทั้งสิ้น 28 โครงการ และ 1 แผนบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู (เงินนอกงบประมาณ) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไกและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ 559,800,000 บาท

1. โครงการการสร้างกลไกการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานบุคคลโดยองค์คณะบุคคล 48,000,000 บาท
2. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15,000,000 บาท
3. โครงการพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 2,600,000 บาท
4. โครงการเสริมสร้างศักยภาพระบบบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 5,300,000 บาท
5. โครงการพัฒนาระบบสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 443,800,000 บาท
6. โครงการจัดทำ (ร่าง) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินวิทยพัฒน์ พ.ศ. 900,000 บาท
7. โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15,000,000 บาท
8. โครงการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์) 20,150,000 บาท
9. โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์) 9,050,000 บาท
10. แผนบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 906,943,800 บาท
(เงินนอกงบประมาณ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

งบประมาณ 86,325,000 บาท

1. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ สร้างการรับรู้ เสริมสร้างภาพลักษณ์ และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 13,105,000 บาท
2. โครงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7,500,000 บาท
3. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 18,500,000 บาท
4. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างการมีวินัยทางการเงิน การออมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 26,720,000 บาท
5. โครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 13,000,000 บาท
6. โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติแก้ไขคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 พ.ศ. ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

/ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ...

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
งบประมาณ 30,000,000 บาท

1. โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 30,000,000 บาท

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ 238,406,550 บาท

1. โครงการติดตามการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 113,506,550 บาท
2. โครงการพัฒนาระบบแชทบอทในการให้คำปรึกษาและให้ความรู้
เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 6,000,000 บาท
3. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา (Tracking System) 10,600,000 บาท
4. โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
(แผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์) 108,300,000 บาท


ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของ สำนักงาน ก.ค.ศ. งบประมาณ 60,910,000 บาท

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. 41,000,000 บาท
2. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. 6,600,000 บาท
3. โครงการจัดทำกรณีศึกษาตัวอย่างความผิดและข้อหาหรือการดำเนินการทางวินัย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,500,000 บาท
4. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการทางวินัย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,000,000 บาท
5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการร้องทุกข์
และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา 1,000,000 บาท
6. โครงการพัฒนาระบบบริหารราชการ 6,760,000 บาท
7. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 3,050,000 บาท


ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) จึงเห็นควร
ขออนุมัติแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2567) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุมัติแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2567) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. หรือจะพิจารณาเป็นประการใด


(นายสุภัทร จำปาทอง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๒๙ ต.ค. ๒๕๖๕


(รองศาสตราจารย์ประวิต เอรวารรณ์)
เลขาธิการ ก.ค.ศ.


เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อโปรดพิจารณา
(นายวีระ แข็งกสิการ)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๒๙ ต.ค. ๒๕๖๕



แผนปฏิบัติการราชการ

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พลิกโฉม การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ



แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



e-book



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
อาคารรัชมิ่งคลาสิก ชั้น 5 ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

☎ 02280 1104-9 , 02280 2832

🌐 www.otepc.go.th 📺 OTEPCofficial

OTEPC
2023
2027
ACTION PLAN

2023 - 2027

ACTION PLAN

Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission