



คำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. คำรับรองระหว่าง

นายสุเทพ แก่งสันเทียะ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

และ

รองศาสตราจารย์ประวีต เอรารวรรณ

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ผู้รับคำรับรอง

ผู้ทำคำรับรอง

- คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567
- รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
- ข้าพเจ้านายสุเทพ แก่งสันเทียะ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ รองศาสตราจารย์ประวีต เอรารวรรณ ได้พิจารณาและเห็นชอบกับ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่กำหนดในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ รองศาสตราจารย์ประวีต เอรารวรรณ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
- ข้าพเจ้า รองศาสตราจารย์ประวีต เอรารวรรณ เลขาธิการ ก.ค.ศ. ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ 3 แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดี ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนตามที่ให้คำรับรองไว้
- ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

(รองศาสตราจารย์ประวีต เอรารวรรณ)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2566	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 60)							
1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	1. การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง 2. ครูมีทางเลือกในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3. ครูพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ 4. ยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. นำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 6. ลดภาระการจัดทำเอกสารประหยัดงบประมาณลดความซ้ำซ้อน มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น 7. มี Big data ในกาบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ	9	-	1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป 3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	1. เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง 2. เพื่อให้ข้าราชการครูได้ย้ายกลับไปในถิ่นภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ดูแลบิดามารดา หรือได้อยู่ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งแสดงถึงความกตัญญูต่อพสกนิกร และสร้างความอบอุ่นในครอบครัว 3. ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และลดภาระจากการมีหนี้สิน	9	-	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2. มี (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 3. นำ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ พิจารณา 4. นำ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	1. ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งเรียนแนวทางปฏิบัติฯ	1. มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ย้ายสับเปลี่ยนตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2. มีรายงานผลการใช้ระบบ TMS

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2566	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 60)							
3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตร และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	หลักสูตรและวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดใหม่	8	-	1. มี (ร่าง) หลักสูตร และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย 2. นำ (ร่าง) หลักสูตร และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ พิจารณาเห็นชอบ ให้เสนอ ก.ค.ศ. 3. นำ (ร่าง) หลักสูตร และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบให้กำหนด หลักสูตรและวิธีการฯ	ก.ค.ศ. มีมติกำหนด หลักสูตรและวิธีการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 1 หลักสูตร	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ หลักสูตรและวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัด ที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
4. ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้ศึกษาเรียนรู้ใน ระบบการเรียนรู้ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ความคิด ด้วยตัวเองอย่าง ต่อเนื่อง ทุกสถานที่ ทุกเวลา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อัน นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืน	8	-	1. แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดขอบเขตงานการจ้าง เหนอบริการระบบ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และจัดทำสื่อการเรียนรู้อื่นๆ 2. จัดประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดขอบเขตงาน 3. อนุมัติการจ้างเหมาบริการ ระบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และจัดทำสื่อการเรียนรู้อื่นๆ หลักสูตรการบริหารจัดการ ด้านการเงินตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงฯ	1. มีระบบการเรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตร การบริหารจัดการด้านการเงิน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงฯ 2. เปิดระบบให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เข้าศึกษา เรียนรู้ 3. แจ้งเรียนประชาสัมพันธ์ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อแจ้งให้ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยทราบ และเข้าใช้งาน	1. ครูผู้ช่วยเข้าใช้งานระบบ ร้อยละ 60 ของครูผู้ช่วย ทั้งหมด 2. ระดับความพึงพอใจของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีต่อระบบ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหาร จัดการด้านการเงินตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของครูผู้ช่วยที่เข้าใช้ระบบ

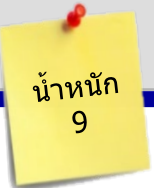
แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2566	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 60)							
5. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	8	-	1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ 2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้องพิจารณา 3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
6. ระดับความสำเร็จของการจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	8	-	1. มี (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) 2. นำ (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้องพิจารณา 3. นำ (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดการจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบการจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
7. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)	ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับผ่านตามเกณฑ์ ITA (Integrity & Transparency Assessment)	หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม	10	มีคะแนนผลการดำเนินงาน ระดับ AA	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับ D หรือระดับ E	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับ B หรือระดับ C	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับ AA หรือระดับ A

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2566	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 40)							
8. ตัวชี้วัด หมวด 1 : ประเด็นที่ 1.1 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการสร้างระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	ผู้บริหารหน่วยงานมีวิธีการกำหนดทิศทางองค์การรองรับพันธกิจปัจจุบัน	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นพันธกิจ การปรับปรุงผลการดำเนินการ การเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	ผู้บริหารสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และร่วมมือกันในการดำเนินการ จนเกิดผลสำเร็จ
9. ตัวชี้วัด หมวด 1 : ประเด็นที่ 1.2 : ระดับก้าวหน้า (Advance) ความสำเร็จในการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	มีการกำหนดมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เช่น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม การดำเนินงานเพื่อป้องกันทุจริตและสร้างความโปร่งใส	มีการติดตาม ทบทวน ทุกปีเกี่ยวกับประสิทธิผลของมาตรการในการป้องกันการทุจริต และการสร้างความโปร่งใส และตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริตและการสร้างความโปร่งใส	ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานไม่เคยถูกร้องเรียน/ทักท้วงจากสาธารณะเกี่ยวกับการทุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
10. ตัวชี้วัด หมวด 2 : ประเด็นที่ 2.3 : ระดับก้าวหน้า (Advance) ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทำน้อยได้มาก) การลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็ว และสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการ/ประชาชน โดยใช้วิธีการ เช่น การปรับปรุงกระบวนการลดการทำซ้ำ และ ความผิดพลาด	แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการ/ การบริการ /การใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน
11. ตัวชี้วัด หมวด 3 : ประเด็นที่ 3.3 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการ	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	มีการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักโดยมีการทบทวนและการปรับปรุงการบริการอย่างต่อเนื่อง	มีช่องทางสื่อสารที่สามารถเข้าถึงผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักทุกกลุ่มของหน่วยงาน	มีผลการถ่ายทอดการปรับปรุงการบริการไปยังผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2566	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 40)							
12. ตัวชี้วัด หมวด 4 : ประเด็นที่ 4.4 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการวางแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการรวบรวมข้อมูล มาเป็นระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีตัววัดการบรรลุตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	มีการวิเคราะห์กระบวนการและโอกาสในการพัฒนารูปแบบการทำงาน และการเตรียมทรัพยากร (ระบบ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ ฯลฯ) เพื่อพร้อมรับการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการรวบรวมข้อมูลมาเป็นระบบดิจิทัล	มีแผนและตัวชี้วัดในการรวบรวมและการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้ระบบดิจิทัล	มีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Hardware and Software) พร้อมรองรับการใช้งานตามแผนฯ
13. ตัวชี้วัด หมวด 5 : ประเด็นที่ 5.3 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานสร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง	มีการกำหนดสื่อสารถ่ายทอดเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ (เช่น มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องจัดการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีกระบวนการในการจัดการและสร้างนวัตกรรม)
14. ตัวชี้วัด หมวด 5 : ประเด็นที่ 5.4 : ระดับก้าวหน้า (Advance) ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจสมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจนต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวัดผลหลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ)	มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม
15. ตัวชี้วัด หมวด 6 : ประเด็นที่ 6.1 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ (end to end process)	ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (Self-Assessment) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		5	-	หน่วยงานมีการทบทวนออกแบบกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน ได้ครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	มีการออกแบบกระบวนการทำงานบนแนวคิดที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End to End Process) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ประชาชน	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการของหน่วยงาน เช่น จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
รวม			100				

ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัดนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566 โดยกำหนดให้ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยการปรับระบบการประเมินวิทยฐานะที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ขั้นตอนการประเมินไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระสร้างภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป
- ขอบเขตการประเมิน/กิจกรรมการดำเนินการ**
ขอบเขตการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศษ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2564
- กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ/ระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- วิธีดำเนินการ**
 - ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
 - จัดประชุมสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ
 - นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป
 - นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ
 - แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2564	2565	2566
ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	บรรลุเป้าหมายขั้นสูง - ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการเผยแพร่ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป 3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูมีความหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู และระบบการจัดการศึกษา
- ครูมีทางเลือกในการขอวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยสามารถส่งผลการพัฒนาและสาคิดการใช้นวัตกรรม เป็นการสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
- เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร
- ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละห้องเรียน หรือผู้รับบริการ สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาการในเทศการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมิน สามารถลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น
- เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการในระบบการประเมินวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกันลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน
- การนำระบบ DPA เชื่อมโยงกับ HRMS จะทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
- นายวิโรจน์ ธรรมเหม
- นางสาวธารีกัญจน แสงฉาย

หมายเลขโทรศัพท์
0 2280 2831

2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของรัฐมนตรียุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) ที่ต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคืน (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง)
- ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**
ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 โดยมีกิจกรรมการดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System) เรียกโดยย่อว่า "ระบบ TMS"
- กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**
 - หนังสืออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นชอบให้ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล และ ก.ค.ศ.
 - รายงานการประชุม อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล และ ก.ค.ศ.
 - แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

งบประมาณ	2564	2565	2566
ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	-	-	มีหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none">ประชุมเชิงปฏิบัติการฯ เพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมี (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการนำ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคลนำ (ร่าง) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	<ol style="list-style-type: none">ก.ค.ศ. มีมติกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติฯ	<ol style="list-style-type: none">มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ย้ายสับเปลี่ยนตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีรายงานผลการใช้ระบบ TMS

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

- เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ปิดช่องทางการเรียกรับผลประโยชน์
- เพื่อให้ข้าราชการครูได้ย้ายกลับไปสอนในถิ่นภูมิลำเนาของตนเองได้พัฒนาบ้านเกิด ดูแลบิดามารดา หรือได้อยู่ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งแสดงถึงความกตัญญูต่ออนุภพาริ และสร้างความอบอุ่นในครอบครัว
- ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และลดภาระจากการมีหนี้สิน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
- นางสาวสินีรัตน์ โชติญาณนนท์
- นายชานนท์ อภิญาวิศิษฐ์
- นางสาวดลนภา ท่าทอง

หมายเลขโทรศัพท์
0 2280 2828

3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
- ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะ มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ
- การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ / 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
- วิธีดำเนินการ
 - 1) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
 - 2) ลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลภาคสนามเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์ จำนวน 4 ครั้ง
 - 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ
 - 4) นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบเสนอ ก.ค.ศ.
 - 5) นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ
 - 6) แจ้งเวียนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2564	2565	2566
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย	-	-	-

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none">1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ พิจารณาเห็นชอบให้เสนอ ก.ค.ศ.3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 1 หลักเกณฑ์	<ol style="list-style-type: none">1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดใหม่

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
2. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. นางสาวศศิอาภา หงษ์ภู

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3230

4. ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

คำอธิบาย

- ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแหล่งความรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถเข้ามาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ทุกสถานที่ ทุกเวลา เพื่อเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่อง
- กิจกรรมการดำเนินการ
 - แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดขอบเขตงานการจ้างเหมาบริการระบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และจัดทำสื่อการเรียนรู้
 - จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดขอบเขตงาน
 - อนุมัติการจ้างเหมาบริการระบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และจัดทำสื่อการเรียนรู้หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ
 - มีระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ
- กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 10,000 คน (ณ วันที่ 16 ม.ค. 67) ระยะเวลาดำเนินการ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
- สูตรคำนวณร้อยละของความพึงพอใจ = (คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ x 100) / 5 (คะแนนเต็มของความพึงพอใจ)
- วิธีการเก็บข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล
 - ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่เข้าเรียนในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ
 - เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ
 - เก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้เรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลังเรียนจบหลักสูตร
 - ระบบวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2564	2565	2566
ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ	-	-	-

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาเรียนรู้ในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะความคิด ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง ทุกสถานที่ ทุกเวลา ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none">แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดขอบเขตงานการจ้างเหมาบริการระบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และจัดทำสื่อการเรียนรู้จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดขอบเขตงานอนุมัติการจ้างเหมาบริการระบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และจัดทำสื่อการเรียนรู้หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ	<ol style="list-style-type: none">มีระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯเปิดระบบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เข้าศึกษาเรียนรู้แจ้งเรียนประชาสัมพันธ์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ทราบและเข้าใช้งาน	<ol style="list-style-type: none">ครูผู้ช่วยเข้าใช้งานระบบ ร้อยละ 60 ของครูผู้ช่วยทั้งหมดระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของครูผู้ช่วยที่ใช้ระบบ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา
- นางสาวพัชราภรณ์ โพธิ์โสริย
- นางสาววาริ แสงคำ

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 7974

ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า
8

5. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
 - ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการพัฒนากฎหมายที่มีกระบวนการเป็นมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย
 - การบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การโอน การบรรจุบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการเป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสอดคล้องกับบริบทของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
- ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ การพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
- กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ / 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
- วิธีดำเนินการ
 - 1.การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ
 - 2.จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ
 - 3.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2564	2565	2566
ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	-	-	-

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none">1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้องพิจารณา3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none">1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
2. นางสาวณัฐวดี อยู่ประเสริฐ
3. นางสาวกานดา ฟองเฒ

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 1102

6. ระดับความสำเร็จของการจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
 - ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการพัฒนากฎหมายที่มีกระบวนการเป็นมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย
 - การบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การโอน การบรรจุบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการเป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสอดคล้องกับบริบทของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
- ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ การพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
- กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ / 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
- วิธีดำเนินการ
 - 1.การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
 - 2.จัดทำ (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
 - 3.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2564	2565	2566
ระดับความสำเร็จของการจัดทำการจัดกลุ่มตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)	-	-	-

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none">1. มี (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)2. นำ (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา3. นำ (ร่าง) การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดการจัดกลุ่มตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)	<ol style="list-style-type: none">1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบการจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัด ที่เกี่ยวข้อง2. อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
2. นางสาวณัฐวดี อยู่ประเสริฐ
3. นางสาวกานดา ฟองเฒ

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 1102

7. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

คำอธิบาย

1. สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน
2. เกณฑ์การประเมิน ITA จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต
3. การประเมินความสำเร็จตัวชี้วัดนี้ แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ส่วนย่อย
ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ตั้งแต่ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2566 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่, ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ, ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ, ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต
ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือวัดแบบ EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน, ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร, ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน
ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือวัดแบบ OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (ตัวชี้วัดที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง, ตัวชี้วัดที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ตัวชี้วัดที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (ตัวชี้วัดที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน, ตัวชี้วัดที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)
4. แนวทางการดำเนินการ
4.1 ให้หน่วยงานลงทะเบียนเข้าร่วมประเมิน ITA ผ่านระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตั้งแต่วันที่ 15 - 20 มกราคม 2567
4.2 ให้หน่วยงานจัดส่งรายชื่อของบุคลากรทุกคนในสังกัดพร้อมด้วยหมายเลขโทรศัพท์มือถือและอีเมล (ต้องใช้ในการเข้าสู่ระบบเพื่อกรอกข้อมูล) ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ ผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตั้งแต่วันที่ 15 - 29 มกราคม 2567
4.3 ให้หน่วยงานจัดส่งรายชื่อของผู้รับบริการภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการหรือการดำเนินการกิจของหน่วยงาน (จำนวนผู้รับบริการกำหนดตามขนาดของหน่วยงานตามกลุ่มที่กำหนดให้) พร้อมด้วยหมายเลขโทรศัพท์มือถือและอีเมล (ต้องใช้ในการเข้าสู่ระบบเพื่อกรอกข้อมูล) ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ ผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ภายในวันที่ 15 มกราคม - 15 กุมภาพันธ์ 2567
4.4 ให้หน่วยงานนำข้อมูลส่วนที่ 3 (OIT) เผยแพร่ขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและส่งลิงค์แหล่งข้อมูลตามเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (URL) ส่งผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ภายในวันที่ 28 มิถุนายน 2567
5. ขนาดของหน่วยงานจำแนกตามกลุ่ม และการกำหนดจำนวนรายชื่อตามข้อ 4.2
สำนักขนาดใหญ่ : สำนักงาน ก.ค.ศ. สข.
สำนักขนาดกลาง : สคต. สก. สนย. สอ. ศทก. สด. สน. ศค.จขต. กสภ. กบค. กค.
สำนักขนาดเล็ก : สดผ. ดสน. กพร. สร. ศปท. กลุ่ม ป.ย.ป. กพป. ศธภ. 1-18 ศธจ. 77 จังหวัด
ส่งรายชื่อผู้รับบริการภายนอกหน่วยงานจำนวน 100 คน (คณะกรรมการฯ จะสุ่มรายชื่อร้อยละ 60 เพื่อให้ไปตอบแบบสำรวจในระบบ)
ส่งรายชื่อผู้รับบริการภายนอกหน่วยงานจำนวน 80 คน (คณะกรรมการฯ จะสุ่มรายชื่อร้อยละ 50 เพื่อให้ไปตอบแบบสำรวจในระบบ)
ส่งรายชื่อผู้รับบริการภายนอกหน่วยงานจำนวน 50 คน (คณะกรรมการฯ จะสุ่มรายชื่อร้อยละ 40 เพื่อให้ไปตอบแบบสำรวจในระบบ)
6. การประเมินผลการดำเนินงานแบ่งสัดส่วน ดังนี้ IIT ร้อยละ 30, EIT ร้อยละ 30, OIT ร้อยละ 40
7. เกณฑ์คะแนนผลการดำเนินงานแบ่งเป็น 7 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ AA คะแนน 95 – 100 ระดับ A คะแนน 85 – 94.99 ระดับ B คะแนน 75 – 84.99 ระดับ C คะแนน 65 – 74.99 ระดับ D คะแนน 55 – 64.99 ระดับ E คะแนน 50 – 54.99 ระดับ F คะแนน 0 – 49.99
8. ผลคะแนนประเมินให้ใช้ผลคะแนนจากคณะกรรมการฯ ที่มีหน้าที่ในการประเมินของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

7. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2564	2565	2566
ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)	-	C	AA

เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับ D หรือระดับ E	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับ B หรือระดับ C	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับ AA หรือระดับ A

เงื่อนไข

กรณีที่ไม่ได้มีการปฏิบัติตามวิธีการ ขั้นตอน หรือระยะเวลาที่กำหนดของการประเมิน ITA จะมีการดำเนินการ ดังนี้

- กรณีหน่วยงานไม่ได้ลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน ผลคะแนนของทุกเครื่องมือจะเป็น 0 คะแนน
- กรณีหน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด IIT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด IIT จะเป็น 0 คะแนน
- กรณีหน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด EIT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด EIT จะเป็น 0 คะแนน
- กรณีหน่วยงานไม่ได้อนุมัติแบบวัด OIT ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด OIT จะเป็น 0 คะแนน

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอย
- นางสาวณัฐชยา โปร่งสันเทียะ

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237

8. ตัวชี้วัด หมวด 1 : ประเด็นที่ 1.1 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการสร้างระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 1 การนำองค์การ ประเด็นที่ 1.1 ระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน **เป็นตัวชี้วัดระดับพื้นฐาน (Basic)** เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทาง การพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 1 การนำองค์การ เป้าหมาย เพื่อให้ระบบการนำองค์การของส่วนราชการมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การ โดยส่วนราชการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผลในเรื่องการป้องกันทุจริตและการสร้างโปร่งใส สร้างสภาพแวดล้อมภายใน ที่มุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาาร่วมกับเครือข่าย ติดตามประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้น และระยะยาวอย่างต่อเนื่องและทันการณ (ด้วยกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล) โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศตามทิศทางยุทธศาสตร์
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าว ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ผู้บริหารหน่วยงานกำหนดทิศทาง องค์การที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิด วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการสื่อสารสู่ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้ ทราบการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อให้เกิด ความทั่วถึง และความรวดเร็ว

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงษ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237

ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน้า
5

9. ตัวชี้วัด หมวด 1 : ประเด็นที่ 1.2 : ระดับก้าวหน้า (Advance) ความสำเร็จในการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 1 การนำองค์การ ประเด็นที่ 1.2 การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส เป็นตัวชี้วัดระดับก้าวหน้า (Advance)
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 1 การนำองค์การ เป้าหมาย เพื่อให้ระบบการนำองค์การของส่วนราชการมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การ โดยส่วนราชการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผลในเรื่องการป้องกันทุจริตและการสร้างความโปร่งใส สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่มุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่าย ติดตามประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องและทันการณ (ด้วยกลไกของเทคโนโลยีดิจิทัล) โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศตามทิศทางยุทธศาสตร์
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีการกำหนดมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เช่น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส	มีการติดตาม ทบทวน ทุกปีเกี่ยวกับประสิทธิผลของมาตรการในการป้องกันการทุจริตและการสร้างความโปร่งใส และตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริตและการสร้างความโปร่งใส	ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานไม่เคยถูกร้องเรียน/ ทักท้วงจากสาธารณะเกี่ยวกับกับทุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงษ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237

10. ตัวชี้วัด หมวด 2 : ประเด็นที่ 2.3 : ระดับก้าวหน้า (Advance)

ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 2 : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นที่ 2.3 แผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน **เป็นตัวชี้วัดระดับก้าวหน้า (Advance)**
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล รองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนงานที่ขับเคลื่อนลงไปทุกภาคส่วน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และการรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ทำน้อยได้มาก) การลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็ว และสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการ/ประชาชน โดยใช้วิธีการ เช่น การปรับปรุงกระบวนการลดการทำซ้ำและความผิดพลาด	แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการ/การบริการ / การใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	แผนปฏิบัติการ มีการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงศ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์
0 2280 3237

11. ตัวชี้วัด หมวด 3 : ประเด็นที่ 3.3 : ระดับพื้นฐาน (Basic)

ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมการบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการ

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 3 : การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็นที่ 3.3 การสร้างนวัตกรรมการบริการที่สร้างความแตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะ เป็นตัวชี้วัดระดับพื้นฐาน (Basic)
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึงในทุกระดับ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมการบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม และความต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งสามารถออกแบบได้ (Personalized Service) วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรค์ โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน ส่งผลต่อความพึงพอใจ สร้างความร่วมมือของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก โดยมีการทบทวนและการปรับปรุงการบริการอย่างต่อเนื่อง	มีช่องทางการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักทุกกลุ่มของหน่วยงาน	มีผลการถ่ายทอดการปรับปรุงการบริการไปยังผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงศ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237

12. ตัวชี้วัด หมวด 4 : ประเด็นที่ 4.4 : ระดับพื้นฐาน (Basic)

ความสำเร็จในการวางแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการรวบรวมข้อมูลมาเป็นระบบดิจิทัล
อย่างเป็นระบบและมีตัววัดการบรรลุตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Planning of digitalization)

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 4 : การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประเด็นที่ 4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล เป็นตัวชี้วัดระดับพื้นฐาน (Basic)
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลทั่วทั้งองค์การ รวมทั้งการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีการวิเคราะห์กระบวนการ และโอกาสในการพัฒนารูปแบบการทำงาน และการเตรียมทรัพยากร (ระบบ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ ฯลฯ) เพื่อพร้อมรับการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและการรวบรวมข้อมูลมาเป็นระบบดิจิทัล	มีแผนและตัวชี้วัดในการรวบรวมและการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศโดยใช้ระบบดิจิทัล	มีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Hardware and Software) พร้อมรองรับการใช้งานตามแผนฯ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงศ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์
0 2280 3237

13. ตัวชี้วัด หมวด 5 : ประเด็นที่ 5.3 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร ประเด็นที่ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร เป็นตัวชี้วัดระดับพื้นฐาน (Basic)
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานสร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง	มีการกำหนด สื่อสารถ่ายทอด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ (เช่น มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญและชำนาญในงาน ปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง จัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม จัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ มีกระบวนการในการจัดการและสร้างนวัตกรรม)

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงศ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237

14. ตัวชี้วัด หมวด 5 : ประเด็นที่ 5.4 : ระดับก้าวหน้า (Advance) ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร ประเด็นที่ 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร **เป็นตัวชี้วัดระดับก้าวหน้า (Advance)**
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าว ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจ สมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวัดผลหลังการอบรม(นอกเหนือจากความพึงพอใจ)	มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงษ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237

15. ตัวชี้วัด หมวด 6 : ประเด็นที่ 6.1 : ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ (end to end process)

คำอธิบาย

- ตัวชี้วัดนี้ เป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 6 : การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ ประเด็นที่ 6.1 กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นตัวชี้วัดระดับพื้นฐาน (Basic)
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0
- หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ เป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการให้บริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ตัวชี้วัดนี้ กำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินการของหน่วยงานระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานในเรื่องดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2564	2565	2566
ผลการดำเนินงาน			

เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
หน่วยงานมีการทบทวน ออกแบบ กระบวนการหลักและกระบวนการ สนับสนุนได้ครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	มีการออกแบบกระบวนการทำงาน บนแนวคิดที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End to End Process) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่า แก่ประชาชน	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการของหน่วยงาน เช่น จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกันระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ และนโยบายพิเศษ
- นางสาวรัตนา นวลจันทร์
- นายวศิน นาคสมวงศ์กุล
- นายจักรพงษ์ เอ็มโอช
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์

0 2280 3237