





# การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อขับเคลื่อนสำนักงาน ก.ค.ศ.  
สู่องค์กรสมรรถนะสูง



# ก้าวข้ามภาพจำเดิม สู่องค์กรแห่งอนาคต



## ระบบเดิม

-  ทำงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด
-  ตอบสนองล่าช้า

## ระบบใหม่เชิงรุก

-  มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และเป้าหมาย
-  คล่องตัวและปรับตัวไว

# จุดเริ่มต้นวิกฤตการณ์และกระแส "New Public Management"

ช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 (ต้มยำกุ้ง) ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากแนวคิด New Public Management (NPM) จากทางตะวันตก ซึ่งเชื่อว่า "ภาครัฐควรบริหารงานแบบภาคเอกชน"

## ยุคปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ (พ.ศ. 2545)

ในปี 2545 มีการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม จาก 14 กระทรวง เป็น 20 กระทรวง และมีการก่อตั้งสำนักงาน ก.พ.ร. (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ)

## กฎหมายสำคัญ : พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (พ.ศ. 2546)

**มาตรา 9** : กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้า โดยระบุผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ

**มาตรา 12** : ระบุว่าในการปฏิบัติราชการเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ ให้ส่วนราชการจัดทำ 'คำรับรองการปฏิบัติราชการ' เพื่อแสดงว่าหน่วยงานจะทำอะไรให้สำเร็จภายในปีนั้นๆ และจะถูกประเมินโดยใคร

# วิวัฒนาการของการประเมินผลฯ

**ยุคบุกเบิก**  
(พ.ศ. 2547 - 2550)

เริ่มใช้ระบบ 'โบนัส'  
เป็นแรงจูงใจ (Incentive)  
ใครทำคะแนนคำรับรองได้ดี  
ก็จะได้รับเงินรางวัลประจำปี  
ไปแบ่งกันในหน่วยงาน



**ยุค Balanced Scorecard**  
(พ.ศ. 2551 - 2557)

เริ่มเอา 4 มิติ  
มาใช้อย่างเข้มข้น  
เพื่อให้การประเมินรอบด้าน  
ไม่ใช่แค่งานเสร็จอย่างเดียว



**ยุคปัจจุบัน**  
(พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน)

เน้นความเชื่อมโยงกับ  
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี  
และเน้นตัวชี้วัดที่สร้าง  
ผลกระทบสูง (High Impact)  
รวมถึงการนำระบบดิจิทัล  
มาใช้ในการรายงานผล



# องค์ประกอบหลักของตัวชี้วัด

## 01. ชื่อตัวชี้วัด



พยายามให้ชัดเจนว่าเรากำลังวัดอะไร (เช่น ร้อยละความพึงพอใจ, จำนวนเงินรายได้ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ฯลฯ)

## 02. หน่วยวัด



กำหนดเป็นตัวเลขที่วัดได้จริง เช่น ร้อยละ (%), จำนวนคน, บาท, หรือวัน

## 03. เกณฑ์การให้คะแนน



กำหนดระดับคะแนนตามผลงานที่ทำได้ (เช่น ระดับ 1 ถึง 5)

## 04. กรอบเวลา



กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน (เช่น ภายใน 1 ไตรมาส, ภายในปีงบประมาณ)

# คุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัด

**S**

**Specific**  
(เจาะจง)

ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกัน

**M**

**Measurable**  
(วัดได้)

เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่น

**A**

**Attainable**  
(บรรลุผล)

สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยองค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ไม่สามารถควบคุมได้ให้เกิดผลได้โดยตรง

**R**

**Realistic**  
(เป็นจริงได้)

มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กร และไม่ใช้ต้นทุนการวัดที่สูงเกินไป

**T**

**Time Bound**  
(ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม)

สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุงตัวชี้วัดให้ทันสมัยอยู่เสมอ

# ประเภทของตัวชี้วัด

## ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้วัด  
สิ่งที่นับได้หรือสิ่งที่มีลักษณะเชิงกายภาพ  
โดยมีหน่วยการวัด เช่น **จำนวน ร้อยละ**  
**และระยะเวลา** เป็นต้น ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ  
จะเหมาะสำหรับการวัดในสิ่งที่จับต้องได้  
เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน

## ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ใช้วัดสิ่งที่ไม่เป็นค่าเชิงปริมาณ  
หรือเป็นหน่วยวัดใดๆ แต่จะเป็นการวัด  
ที่อิงกับค่าเป้าหมายที่มีลักษณะพรรณนา  
หรือเป็นคำอธิบายถึงเกณฑ์การประเมิน  
ณ ระดับค่าเป้าหมายต่างๆ เช่น  
**ความสำเร็จ ระดับความสำเร็จ** เป็นต้น

## การกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด

เป็นการกำหนดค่าเป้าหมายในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ หรือทั้ง 2 ส่วน ทำให้จำแนกได้ว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ภายในระยะเวลาที่ระบุไว้อย่างชัดเจน *สำนักงาน ก.พ.ร.* ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับตัวชี้วัด พิจารณาจากผลการดำเนินงานเทียบกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับ ดังนี้

|                         |          |           |
|-------------------------|----------|-----------|
| ระดับค่าเป้าหมายขั้นต้น | ค่าคะแนน | 50 คะแนน  |
| ระดับค่าเป้าหมายมาตรฐาน | ค่าคะแนน | 75 คะแนน  |
| ระดับค่าเป้าหมายขั้นสูง | ค่าคะแนน | 100 คะแนน |

และมีแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเชิงปริมาณไว้ 3 แนวทาง

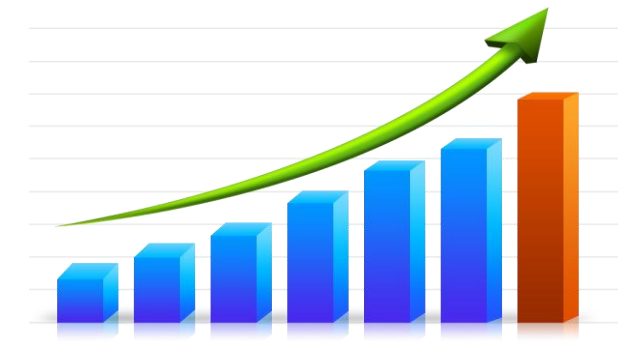


# 1. กรณีผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

เป้าหมายขั้นต่ำ : ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง

เป้าหมายมาตรฐาน : ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด 3 ปีย้อนหลัง

เป้าหมายขั้นสูง : ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด 3 ปีย้อนหลัง + ช่วงระหว่างเป้าหมายขั้นต่ำ  
กับ เป้าหมายมาตรฐาน (Interval)



ตัวอย่าง ร้อยละของจำนวนคำขอของผู้เสียหายและจำเลยที่พิจารณาได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

| ข้อมูลพื้นฐาน           |       |       |
|-------------------------|-------|-------|
| 2566                    | 2567  | 2568  |
| 96.89                   | 97.16 | 97.30 |
| ค่าเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง | 97.11 |       |

เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ | เป้าหมายมาตรฐาน | เป้าหมายขั้นสูง                    |
|-----------------|-----------------|------------------------------------|
| 97.11           | 97.30           | 97.49<br>(97.30 + 0.19 (Interval)) |

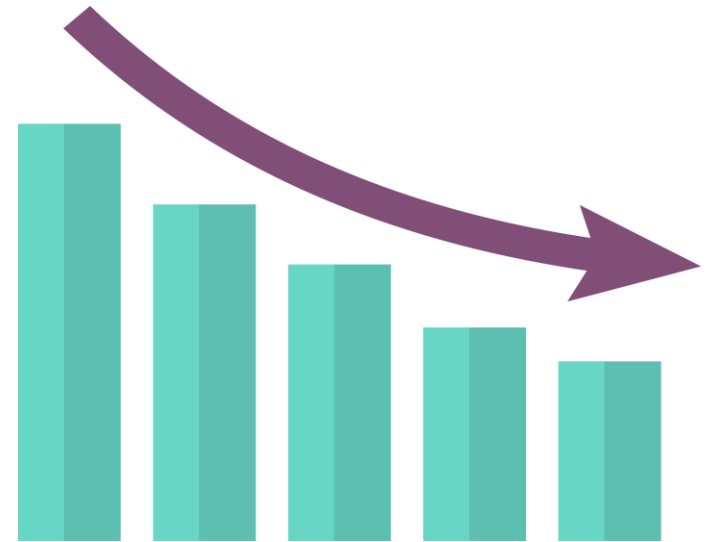
## 2. กรณีผลการดำเนินงานที่ผ่านมาลดลงอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายขั้นต่ำ : ผลการดำเนินงานที่ต่ำที่สุด

เป้าหมายมาตรฐาน : ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง

เป้าหมายขั้นสูง : ผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด 3 ปีย้อนหลัง

ตัวอย่าง รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)



| ข้อมูลพื้นฐาน           |                 |                 |
|-------------------------|-----------------|-----------------|
| 2566                    | 2567            | 2568            |
| 278,570 ล้านบาท         | 244,189 ล้านบาท | 149,280 ล้านบาท |
| ค่าเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง | 224,013 ล้านบาท |                 |

เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ | เป้าหมายมาตรฐาน | เป้าหมายขั้นสูง |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| 149,280 ล้านบาท | 224,013 ล้านบาท | 278,570 ล้านบาท |

### 3. กรณีผลการดำเนินงานที่ผ่านมามีแนวโน้มขึ้นลงไม่แน่นอน

เป้าหมายขั้นต่ำ : ผลการดำเนินงานที่ต่ำที่สุด 3 ปีย้อนหลัง

เป้าหมายมาตรฐาน : ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง

เป้าหมายขั้นสูง : ผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง + ช่วงระหว่างเป้าหมายขั้นต่ำ

กับ เป้าหมายมาตรฐาน (Interval) หรือผลการดำเนินงานที่ดีที่สุด



ตัวอย่าง อัตราเข้าเรียนสุทธิตัวระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

| ข้อมูลพื้นฐาน           |              |              |
|-------------------------|--------------|--------------|
| 2566                    | 2567         | 2568         |
| ร้อยละ 91.88            | ร้อยละ 87.27 | ร้อยละ 90.00 |
| ค่าเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง | 89.72        |              |

เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ | เป้าหมายมาตรฐาน | เป้าหมายขั้นสูง                   |
|-----------------|-----------------|-----------------------------------|
| ร้อยละ 87.27    | 89.72           | 92.17<br>(89.72+ 2.45 (Interval)) |

# กระบวนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ.



# การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์ประกอบการประเมิน

ร้อยละ 100

## 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)

ร้อยละ 70

### ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญ (Policy and Strategic KPIs)

1. ตัวชี้วัดตามนโยบายรัฐบาล นโยบาย/ข้อสั่งการของรัฐมนตรี
2. ตัวชี้วัดจากแผนแม่บทฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

ร้อยละ .....

ร้อยละ .....

ตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากตัวชี้วัดกระทรวงศึกษาธิการ/สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ร้อยละ .....

ตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน (Function KPIs)

ร้อยละ .....

## 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)

ร้อยละ 30

ตัวชี้วัดที่กำหนดให้ดำเนินการ

ร้อยละ .....

## องค์ประกอบที่ 1

การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)

(ร้อยละ 70)

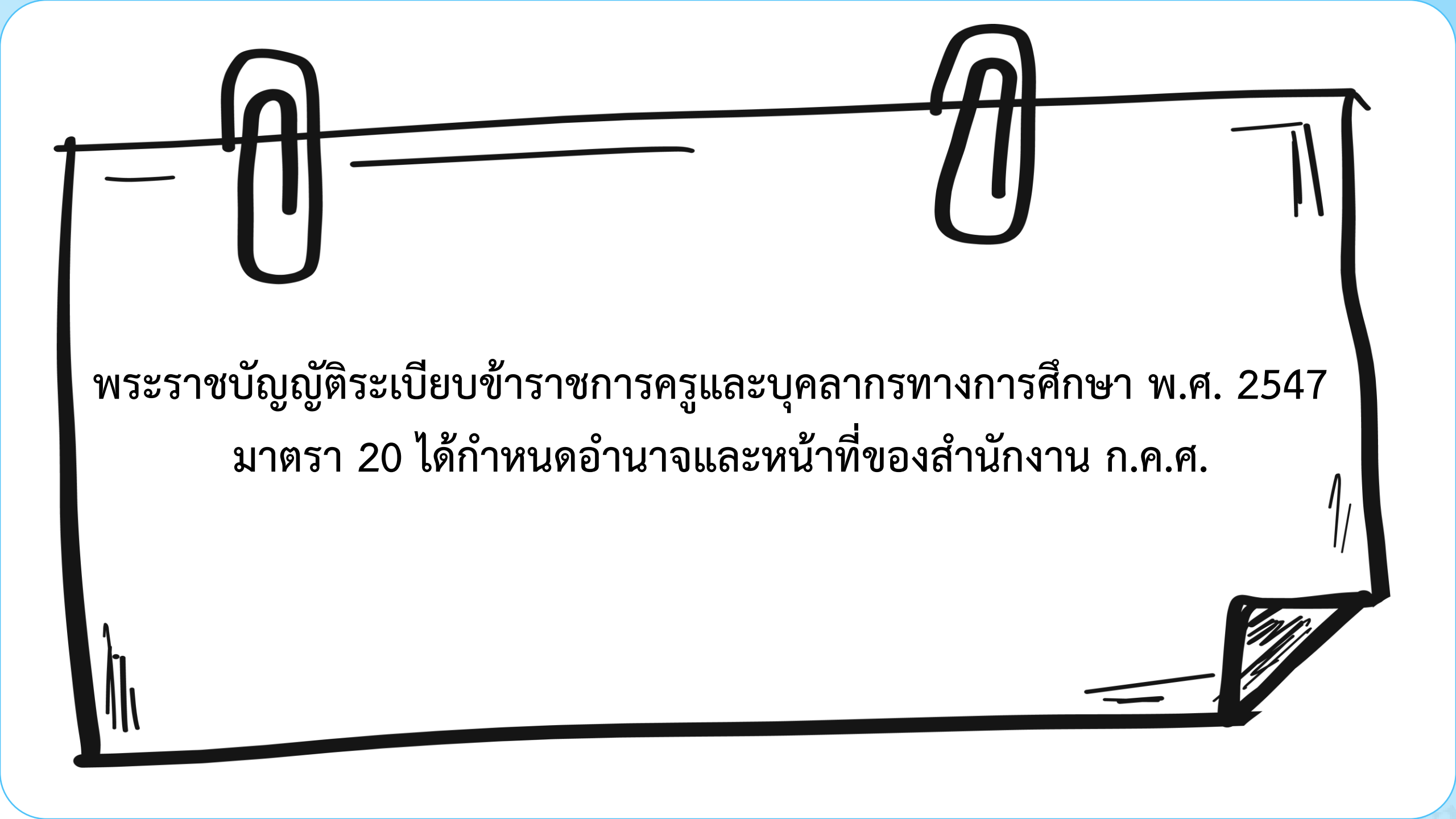
- ตัวชี้วัดเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ
- ตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดมาจากตัวชี้วัดกระทรวงศึกษาธิการ/สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน (Function KPIs) (พรบ. ระเบียบข้าราชการครูฯ ม. 20)

## ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic KPIs)

จำนวน 7 ตัวชี้วัด

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

|   | เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2569   | เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2570  | หน่วยงานที่รับผิดชอบ  |
|---|--|---|---|
| <b>IMD</b> <b>แม่บท</b> 1. อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษา ** (เจ้าภาพ)<br><b>แม่บท</b> 2. สัดส่วนนักเรียนระดับชั้น ม.3 ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ร้อยละ 50 ขึ้นไปของคะแนนเต็มใน 3 วิชาหลักต่อจำนวนนักเรียนระดับ ม.3 ที่เข้ารับการทดสอบ* | ไม่เกินอันดับที่ 44<br>เป้าหมายตามยุทธศาสตร์จัดสรร<br>ภาษาไทย ร้อยละ 85<br>คณิตศาสตร์ ร้อยละ 10<br>วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 10<br>เป้าหมายตามแผนแม่บทฯ | อันดับที่ 40<br>เป้าหมายตามแผนแม่บทฯ<br>ภาษาไทย : 85<br>คณิตศาสตร์ : 10<br>วิทยาศาสตร์ : 10<br>เป้าหมายตามแผนแม่บทฯ | ทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ<br>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน<br>เลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน<br>คณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| <b>ตัวชี้วัดนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการ แผนระดับ 2 ระดับ 3 แผนงานบูรณาการ ภารกิจใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง) และภารกิจสำคัญของหน่วยงาน</b>  |  |   |   |
| <b>ภารกิจ</b> 3. อัตราการเข้าเรียนต่อระดับมัธยมศึกษา  | (ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานปี 2568)<br>ไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายระยะยาว  | ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานปี 2569<br>ไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายระยะยาว   | สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน<br>คณะกรรมการการอาชีวศึกษา   |
| <b>ภารกิจ</b> 4. อัตราการออกกลางคันของผู้เรียนระดับพื้นฐาน  | (ไม่มากกว่าผลการดำเนินงานปี 2568)<br>ไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายระยะยาว   | ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานปี 2569<br>ไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายระยะยาว   | สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน   |
| <b>ภารกิจ</b> 5. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี)  | (ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานปี 2568)<br>ไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายระยะยาว  | ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานปี 2569<br>ไม่ได้กำหนดค่าเป้าหมายระยะยาว   | ทุกกรมในกระทรวงศึกษาธิการ   |
| <b>ภารกิจ</b> 6. คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้น ม.3 ที่เข้ารับการทดสอบใน 3 วิชาหลัก   | ภาษาไทย : 57<br>คณิตศาสตร์ : 28<br>วิทยาศาสตร์ : 36<br>เป้าหมายกำหนดจากผลการดำเนินงาน<br>ที่ดีที่สุด 5 ปีย้อนหลัง +5%                            | ภาษาไทย : 60<br>คณิตศาสตร์ : 29<br>วิทยาศาสตร์ : 38<br>เป้าหมายปี 2569 +5%  | สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน<br>เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน<br>คณะกรรมการการอาชีวศึกษา                             |
| <b>มติ ครม.</b> 7. ร้อยละของการขับเคลื่อนตามแนวทางการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการให้บริการ (e-Service)  | รอยืนยันค่าเป้าหมาย  | รอยืนยันค่าเป้าหมาย   | รอยืนยันหน่วยงาน  |



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547  
มาตรา 20 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

# การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ร้อยละ 70

- 1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [น้ำหนัก: 7]
- 2 ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [น้ำหนัก: 7]
- 3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา [น้ำหนัก: 8]
- 4 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับผู้ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal: DPA) [น้ำหนัก: 8]
- 5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ [น้ำหนัก: 5]
- 6 ระดับความสำเร็จของการติดตามการใช้ระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (School Capacity System: SCS) [น้ำหนัก: 5]
- 7 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของ ก.ค.ศ. [น้ำหนัก: 8]
- 8 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้่ล้นตามค่าเป้าหมายที่กำหนด [น้ำหนัก: 8]
- 9 ระดับความสำเร็จของการกำกับ ติดตามการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา [น้ำหนัก: 7]
- 10 ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [น้ำหนัก: 7]

องค์ประกอบที่ 2  
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)  
(ร้อยละ 30)

- ตัวชี้วัดที่กำหนดให้ดำเนินการ (กพร. สป. กำหนด)

# การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ร้อยละ 30

## ตัวชี้วัดที่กำหนดให้ดำเนินการ

- |    |   |               |
|----|---|---------------|
| 11 | ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569  | [น้ำหนัก: 2]  |
| 12 | ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569   | [น้ำหนัก: 2]  |
| 13 | ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. (Standard Operation Procedure: SOP)  | [น้ำหนัก: 4]  |
| 14 | ระดับความสำเร็จของการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคมของสำนักงาน ก.ค.ศ.  | [น้ำหนัก: 4]  |
| 15 | ระดับความสำเร็จของการบริหารความพร้อมต่อภาวะวิกฤตของสำนักงาน ก.ค.ศ.  | [น้ำหนัก: 4]  |
| 16 | ร้อยละความสำเร็จของโครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี  | [น้ำหนัก: 4]  |
| 16 | ร้อยละความสำเร็จของโครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี  | [น้ำหนัก: 4]  |
| 17 | ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) | [น้ำหนัก: 10] |

## รอบการประเมิน



วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569

## เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย การประเมินใน 2 ระดับ ดังนี้

### เกณฑ์การประเมินระดับตัวชี้วัด

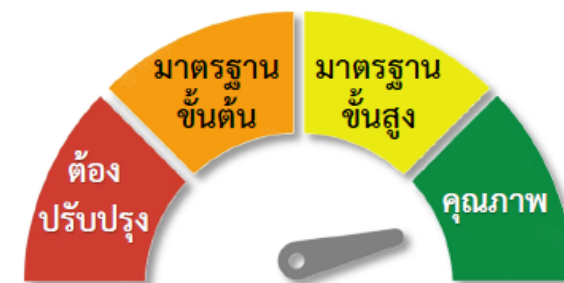
การประเมินแต่ละตัวชี้วัด พิจารณาจากผลการดำเนินงาน เทียบกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับ ที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

| ระดับ           | ค่าคะแนน |
|-----------------|----------|
| เป้าหมายชั้นสูง | 100      |
| เป้าหมายมาตรฐาน | 75       |
| เป้าหมายขั้นต้น | 50       |

- หมายเหตุ
1. หากผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต้นที่ตั้งไว้ จะได้คะแนนเป็นศูนย์
  2. คิดคะแนนจากการเทียบบัญญัติไตรยางค์ระหว่าง ผลการดำเนินงานจริงกับค่าเป้าหมาย 3 ระดับ
  3. นำคะแนนที่ได้ถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดจะเป็นคะแนนของตัวชี้วัดนั้น ๆ

### เกณฑ์การประเมินระดับหน่วยงาน

ผลการประเมินหน่วยงาน คำนวณจากผลรวมจากค่าคะแนน ถ่วงน้ำหนักของทุกตัวชี้วัด เต็ม 100 คะแนน โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ ดังนี้



- ระดับคุณภาพ 90.00 – 100 คะแนน
- ระดับมาตรฐาน
  - ระดับมาตรฐานชั้นสูง 75.00 – 89.99 คะแนน
  - ระดับมาตรฐานขั้นต้น 60.00 – 74.99 คะแนน
- ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่า 60.00 คะแนน

# หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1. หน่วยงานสามารถขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งไม่ใช่ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารจัดการของหน่วยงานเอง
2. ขอปรับเปลี่ยนฯ ได้เฉพาะตัวชี้วัดในองค์ประกอบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)
3. สามารถขอปรับเปลี่ยนฯ ได้เพียงตัวชี้วัดละ 1 ครั้ง เท่านั้น
4. ต้องขอปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดภายใน 15 วัน นับจากวันที่ทราบว่าได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามเกณฑ์การให้คะแนนได้ หากพ้นกำหนดเงื่อนไขเวลาจะไม่รับพิจารณาการขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดนั้น
5. หน่วยงานสามารถขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดได้จนถึง วันทำการสุดท้ายของเดือนมิถุนายน 2568
6. การปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัด และหรือ รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด หน่วยงานต้องจัดทำร่างตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนใหม่มาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย
7. การทำหนังสือขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัด
  - 7.1 หน่วยงานในส่วนกลางและสำนักงานศึกษาธิการภาค แจ้งไปยังกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเพื่อพิจารณา
  - 7.2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด แจ้งไปยังสำนักงานศึกษาธิการภาคเพื่อพิจารณา
8. จัดส่งเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงเหตุ/ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามตัวชี้วัดนั้น มาพร้อมหนังสือขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัด

# หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว คณะกรรมการฯ จะพิจารณาความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนรายละเอียดตัวชี้วัดฯ ที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนค่าเป้าหมายต้องไม่เป็นการนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นแล้วมากำหนดเป็นค่าเป้าหมายใหม่ เพื่อให้มีผลการประเมินดีขึ้น
2. หากเห็นควรให้ยกเลิกตัวชี้วัดให้นำน้ำหนักของตัวชี้วัดนั้นไปกระจายลงตัวชี้วัดอื่นตามสัดส่วนความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด
3. ไม่กำหนดตัวชี้วัดทดแทนหรือตัวชี้วัดใหม่ระหว่างปี เนื่องจากไม่ได้มีการพิจารณาตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ
4. การปรับเปลี่ยนค่าเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน/กิจกรรม ที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานที่เป็นการบริหารจัดการภายในของหน่วยงาน หรือเกิดจากความล่าช้าในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากการบริหารงาน/โครงการที่ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ไม่ได้เป็นเหตุจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

# ปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน



| ที่ | กิจกรรม  | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 |         |              |  |      |       |                     |      |       |                     |      |      | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 |      |      |
|-----|--|----------------------|---------|--------------|--|------|-------|---------------------|------|-------|---------------------|------|------|----------------------|------|------|
|     |  | ต.ค.                 | พ.ย.    | ธ.ค.         | ม.ค.   | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย.               | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค.                | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค.                 | พ.ย. | ธ.ค. |
| 1   | ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (คณะทำงานฯ)               |                      | 24 - 25 |              |  |      |       |                     |      |       |                     |      |      |                      |      |      |
| 2   | ประชุมจัดทำกรอบการประเมินและพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (คณะกรรมการฯ) |                      |         | 4<br>29 - 30 |  |      |       |                     |      |       |                     |      |      |                      |      |      |
| 3   | ประชุมชี้แจงกรอบและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569                                  |                      |         |              |  |      |       |                     |      |       |                     |      |      |                      |      |      |
| 4   | ส่งเล่มคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ที่ผู้บริหารหน่วยงานลงนามแล้ว 2 เล่ม  |                      |         |              | ภายใน<br>5 วันทำการ<br>หลังประชุม<br>ชี้แจงฯ |      |       |                     |      |       |                     |      |      |                      |      |      |
| 5   | ประชุมให้คำปรึกษาการดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569   |                      |         |              |  |      | 26    |                     |      |       |                     |      |      |                      |      |      |
| 6   | รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ในระบบ MERS รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน  |                      |         |              |  |      |       | 1 - 16<br>(6 เดือน) |      |       | 1 - 16<br>(9 เดือน) |      |      | 1 - 16<br>(12 เดือน) |      |      |

# ปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน



| ที่ | กิจกรรม  | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 |      |      |                   |
|-----|--|----------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|----------------------|------|------|-------------------|
|     |  | ต.ค.                 | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค.                 | พ.ย. | ธ.ค. |                   |
| 7   | การอุทธรณ์ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ถ้ามี)<br><b>หมายเหตุ :</b> ต้องขออุทธรณ์ตัวชี้วัดภายใน 15 วัน นับจากวันที่ทราบว่าได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                      |      |      |                   |
| 8   | สำนักงานศึกษาธิการภาคแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด  |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                      |      |      |                   |
| 9   | สำนักงานศึกษาธิการภาค เริ่มประเมินฯ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในระบบ MERS  |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                      |      |      | ตั้งแต่ วันที่ 16 |
| 10  | สำนักงานศึกษาธิการภาคส่งรายงานผลการประเมินฯ ภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ไปยังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.   |                      |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                      |      |      | ภายใน วันที่ 21   |

## หมายเหตุ :

- การรายงานผลการดำเนินงานในระบบ MERS ให้รายงานภายในเวลาที่กำหนด
- ให้แนบไฟล์เอกสารหลักฐานประกอบการประเมินตัวชี้วัดในระบบฯ ให้ครบถ้วน
  - ให้ตั้งชื่อไฟล์เอกสารหลักฐานให้ชัดเจนว่าใช้ตอบค่าเป้าหมายใด เช่น 1. [เป้าหมายขั้นต้น] หลักฐานการขออนุมัติโครงการฯ ...
  - การแนบไฟล์เอกสารหลักฐานในแต่ละรอบการรายงาน ให้ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้
    - รอบ 6 เดือน = แนบเอกสารหลักฐานตามจริง เช่น หลักฐานตาม ค่าเป้าหมายขั้นต้น = ไฟล์ที่ 1 - 5
    - รอบ 9 เดือน = แนบเอกสารหลักฐานตามจริง เช่น หลักฐานตาม ค่าเป้าหมายขั้นต้น + ค่าเป้าหมายมาตรฐาน = ไฟล์ที่ 1 - 10
    - รอบ 12 เดือน = แนบเอกสารหลักฐานตามจริง เช่น หลักฐานตาม ค่าเป้าหมายขั้นต้น + ค่าเป้าหมายมาตรฐาน + ค่าเป้าหมายขั้นสูง = ไฟล์ที่ 1 - 15
  - หลังแนบไฟล์เอกสารหลักฐานแล้ว ให้กดยืนยันผลดำเนินงาน และกดยืนยันผลประเมินตนเองให้ครบถ้วน หากไม่กดยืนยันกรรมการประเมินจะไม่สามารถเข้าดูเอกสารหลักฐานได้
- กรรมการประเมินจะพิจารณาเอกสารประกอบการประเมินเฉพาะที่ปรากฏในระบบฯ ที่ส่งตามเวลาที่กำหนดเท่านั้น
- กรรมการประเมินจะไม่พิจารณาการส่งเอกสารหลักฐานในลักษณะการส่ง link หรือ QR code



# การรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ในระบบ MERS

<http://www.psdg-mers.moe.go.th/web/page.htm?mode=login&er=timeout>

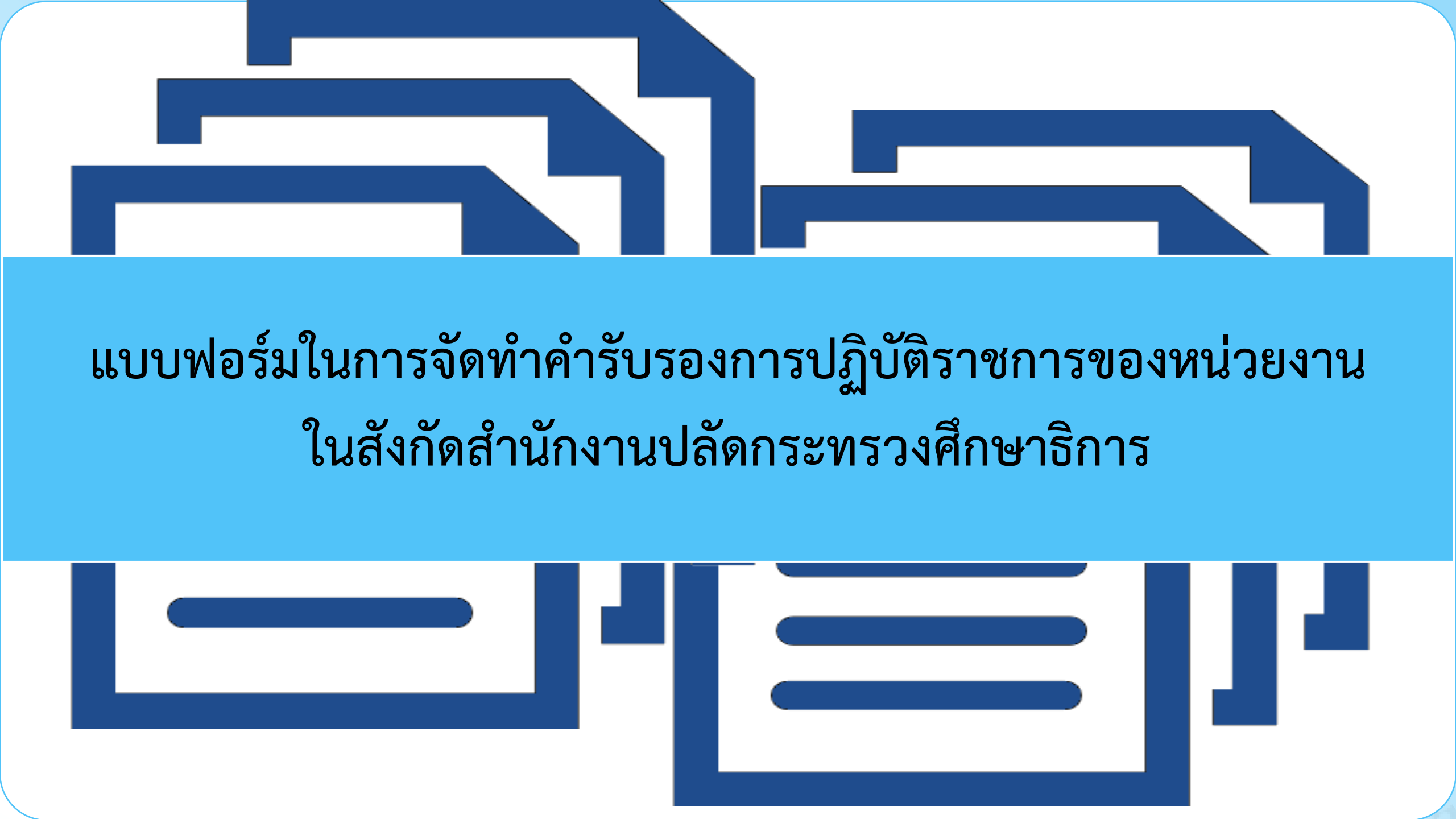
## LOG IN

ระบบติดตามและรายงานผลการพัฒนาระบบราชการ

ชื่อผู้ใช้งาน หรือ รหัสผ่าน ไม่ถูกต้อง กรุณาลองใหม่อีกครั้ง

LOG IN

© 2021 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.



แบบฟอร์มในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569  
ของ (หน่วยงาน).....



คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(ชื่อหน่วยงาน)..... สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. คำรับรองระหว่าง

นายสุเทพ แก่งสันเทียะ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน .....  
ผู้รับคำรับรอง ผู้ทำคำรับรอง

- คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569
- รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
- ข้าพเจ้านายสุเทพ แก่งสันเทียะ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ (ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน) ได้พิจารณาและเห็นชอบกับ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่นๆ ตามที่กำหนดในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ (ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน) ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
- ข้าพเจ้า (ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน) ศึกษาธิการภาค...../ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้า (ชื่อหน่วยงาน) ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ 3 แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนตามที่ได้คำรับรองไว้
- ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

.....  
(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

.....  
(ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

# ความเชื่อมโยงนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผน กับตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตัวชี้วัดของ .....

## ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

| แผน/นโยบาย  | แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ   | แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 13 (ปี 66-70)   | แผนการปฏิรูปประเทศ                  | นโยบายรัฐบาล  |                                     |                                     |                                 |
|---|--|---|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
|   | แผนแม่บท 11.ด้านการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต<br>แผนแม่บท 12.ด้านการพัฒนาการเรียนรู้<br>แผนแม่บท 20.ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ | หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง<br>ครอบคลุมการพัฒนาแห่งอนาคต<br>หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ<br>และคอบังคับประชาชน | .....<br>.....<br>.....             | การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคตสร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึง การเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัยและใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสนใจของผู้เรียน |                                     |                                     |                                 |
| แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดฯ                              | <b>1</b> ระบบเฉพาะยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของหน่วยงานเท่านั้น<br>.....<br>.....<br>.....  | <b>2</b><br>.....<br>.....<br>.....   | <b>3</b><br>.....<br>.....<br>..... | <b>4</b><br>.....<br>.....<br>.....   | <b>5</b><br>.....<br>.....<br>..... | <b>6</b><br>.....<br>.....<br>..... |                                 |
| ตัวชี้วัดระดับกระทรวง                                   | .....<br>.....<br>.....  | .....<br>.....<br>.....   | .....<br>.....<br>.....             | <b>ตัวชี้วัดระดับกรม</b><br>.....<br>.....<br>.....   | .....<br>.....<br>.....             | .....<br>.....<br>.....             | .....<br>.....<br>.....         |
| ตัวชี้วัดของหน่วยงาน                                    | <b>การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)</b>   |   |                                     |   |                                     | <b>ร้อยละ 70</b>                    |                                 |
|   | 1. ....<br>2. ....<br>3. ....<br>4. ....<br>5. ....  |   |                                     |   |                                     |                                     | ...<br>...<br>...<br>...<br>... |
| <b>การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)</b> |  |   |                                     |   |                                     | <b>ร้อยละ 30</b>                    |                                 |
| 6. ....<br>7. ....<br>8. ....<br>9. ....<br>10. ....    |  |   |                                     |   |                                     | ...<br>...<br>...<br>...<br>...     |                                 |

# ตัวชี้วัด (หน่วยงาน) .....

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## 1. ....ชื่อตัวชี้วัด..... (หน่วยวัด)

น้ำหนัก  
.....

### คำอธิบาย

- ..... (ชื่อตัวชี้วัด) ..... พิจารณาจาก ..... (ใส่ข้อมูลให้ชัดเจนว่าการบรรลุตัวชี้วัด จะต้องพิจารณาจากอะไรบ้าง) .....
- นิยาม
- ขั้นตอนการดำเนินงาน (ใส่เฉพาะขั้นตอนหลัก / ขั้นตอนที่มีผลต่อการบรรลุตัวชี้วัด)  
ขอบเขตการประเมิน
- กลุ่มเป้าหมาย (ถ้ามี / ถ้าไม่มี ให้ใส่ว่า ไม่มี)
- สูตรคำนวณ (ถ้ามี / ถ้าไม่มี ให้ใส่ว่า ไม่มี)
- วิธีการเก็บข้อมูล
- แหล่งที่มาของข้อมูล

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564  | 2565  | 2566  | 2567  | 2568  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ผลการดำเนินงาน | ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| .....                | .....                | .....                 |

### เงื่อนไข

- ..... (ถ้ามี ต้องเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลการบรรลุตัวชี้วัดที่ไม่สามารถควบคุมได้ เท่านั้น / ถ้าไม่มี ให้ใส่ว่า ไม่มี) .....

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- ระดับกรม  
.....
- ระดับสำนัก  
.....
- ระดับบุคคล  
.....  
(ใส่ประโยชน์ให้ครบทั้ง 3 ระดับ)

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- .....
- .....

(ใส่ชื่อเจ้าของงานที่สามารถตอบข้อมูลภาพรวมของตัวชี้วัดได้ จำนวนไม่เกิน 5 คน)

### หมายเลขโทรศัพท์

.....

---

คำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569  
ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

---



คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. คำรับรองระหว่าง

นายสุเทพ แก่งสันเทียะ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

และ

นายธนู ขวัญเดช

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

ผู้รับคำรับรอง

ผู้ทำคำรับรอง

- คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569
- รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
- ข้าพเจ้านายสุเทพ แก่งสันเทียะ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ นายธนู ขวัญเดช ได้พิจารณาและเห็นชอบกับ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่กำหนดในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของนายธนู ขวัญเดช ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
- ข้าพเจ้า นายธนู ขวัญเดช เลขาธิการ ก.ค.ศ. ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ 3 แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัด แต่ละตัวในระดับสูงสุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนตามที่ให้คำรับรองไว้
- ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนู ขวัญเดช)

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

วันที่ ๒๘ เดือน ๕-๑ พ.ศ. ๒๕๖๙

# ความเชื่อมโยงนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผน กับตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตัวชี้วัดของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

## ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

|            |   |   |                                  |   |
|------------|---|---|----------------------------------|---|
| แผน/นโยบาย | แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ  | แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่13 (ปี 66-70)  | แผนการปฏิรูปประเทศ               | นโยบายรัฐบาล  |
|            | แผนแม่บท 11 ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต<br>แผนแม่บท 12 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้<br>แผนแม่บท 20 ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ | หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง<br>ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต<br>หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ<br>และตอบโจทย์ประชาชน | .....<br>.....<br>.....<br>..... | การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคตสร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัยและใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน |

|                            |  |   |
|----------------------------|--|---|
| แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดฯ | <div style="background-color: #00b050; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">3</div> <p>พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ<br/>ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ</p> | <div style="background-color: #00b050; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">6</div> <p>พัฒนาระบบบริหาร<br/>จัดการให้มีประสิทธิภาพ</p> |
|----------------------------|--|---|

|                       |   |                   |   |
|-----------------------|---|-------------------|---|
| ตัวชี้วัดระดับกระทรวง | - | ตัวชี้วัดระดับกรม | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">                 ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส<br/>ในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ<br/>อยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ ITA<br/>(Integrity &amp; Transparency Assessment)             </div> |
|-----------------------|---|-------------------|---|

| การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)  | ร้อยละ 70 |
|--|-----------|
| 1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา   | 7         |
| 2. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา   | 7         |
| 3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา    | 8         |
| 4. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับผู้ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal: DPA) | 8         |
| 5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ   | 5         |
| 6. ระดับความสำเร็จของการติดตามการใช้ระบบการบริหารอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (School Capacity System: SCS)  | 5         |
| 7. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของ ก.ค.ศ.  | 8         |
| 8. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหาหนี้สินตามค่าเป้าหมายที่กำหนด   | 8         |
| 9. ระดับความสำเร็จของการกำกับ ติดตามการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตราค่าจ้างตามกรอบอัตราค่าจ้างตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                   | 7         |
| 10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  | 7         |
| การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)   | ร้อยละ 30 |
| 11. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569   | 2         |
| 12. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569  | 2         |
| 13. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. (Standard Operation Procedure: SOP)   | 4         |
| 14. ระดับความสำเร็จของการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคมของสำนักงาน ก.ค.ศ.   | 4         |
| 15. ระดับความสำเร็จของการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตของสำนักงาน ก.ค.ศ.  | 4         |
| 16. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ หรือกิจกรรม ที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงาน ก.ค.ศ.   | 4         |
| 17. ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)                             | 10        |

ตัวชี้วัดของหน่วยงาน

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน้า  
7

## ตัวชี้วัดที่ 1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ
- **ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ** พิจารณาจากการจัดกิจกรรม ดังนี้
  - จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ
  - นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.ศ. พิจารณา
  - ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ
  - สำนักงาน ก.ค.ศ. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง
  - ผอ.เขตพื้นที่การศึกษา ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- **กลุ่มเป้าหมาย** คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- **ขั้นตอนการดำเนินงาน**
  1. จัดประชุมฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการฯ
  2. จัดประชุมฯ เพื่อจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ
  3. นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ
  4. แจกเวียนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566 | 2567 | 2568 |
|----------------|------|------|------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | -    |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)   | เป้าหมายมาตรฐาน (75)  | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ</li><li>2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้องพิจารณา</li><li>3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ</li><li>2. มีแบบประเมินองค์ความรู้ ที่ผ่านการเห็นชอบจากสำนักงาน ก.ค.ศ.</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง</li><li>2. ผอ.เขตพื้นที่การศึกษา ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</li></ol> |

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม
  - 1.1 มีหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตาม และขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
  - 1.2 นำข้อมูลผลการพัฒนาไปประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคนทางการศึกษา การบริหารงบประมาณ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดนโยบายด้านพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ระดับสำนัก
  - 2.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการกำหนดมาตรฐานและทิศทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและสมรรถนะที่กำหนดไว้
  - 2.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถนำข้อมูลผลการพัฒนาที่เกิดจากการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวของแต่ละส่วนราชการ มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และมาตรการด้านพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษาในปัจจุบัน
3. ระดับบุคคล  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนา ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และเจตคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ สามารถพัฒนางานและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. นายวรเกียรติ ศรีสุทนต์
2. นายคุณาพงษ์ ตระกูลปฐมลลิต

หมายเลขโทรศัพท์  
0 2280 3230

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 2 : ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ภาครัฐ ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอเบื้องตอใจพัฒนาแห่งอนาคต
- ขอบเขตการประเมิน/กิจกรรมการดำเนินการ**  
ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบออนไลน์
- กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ**  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 245 เขตพื้นที่การศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- ขั้นตอนการดำเนินงาน**
  - ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา และหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาใหม่
  - วิเคราะห์รูปแบบ และวิธีการดำเนินการในการจัดประชุมสัมมนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา
  - วางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดประชุมสัมมนา
  - จัดประชุมสัมมนา จำนวน 245 เขตพื้นที่การศึกษา

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566 | 2567 | 2568 |
|----------------|------|------|------|
| ผลการดำเนินการ | -    | -    | -    |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)  | เป้าหมายมาตรฐาน (75)  | เป้าหมายขั้นสูง (100)   |
|---|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>วิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา และข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง</li><li>วิเคราะห์รูปแบบ และวิธีการดำเนินการในการจัดประชุมสัมมนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</li><li>จัดประชุมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครบจำนวน 245 เขตพื้นที่การศึกษาผ่านระบบออนไลน์</li></ol> | มีรายงานการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 |

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- ระดับกรม**  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถขับเคลื่อนนโยบายและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเดียวกันทั่วประเทศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารงานบุคคลในระดับกระทรวง
- ระดับสำนัก**  
สำนักงาน ก.ค.ศ. มีกลไกในการสื่อสาร ถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การนำหลักเกณฑ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและระเบียบที่กำหนด ลดความคลาดเคลื่อนในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่อื่นจะช่วยลดปัญหาข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลลงได้เป็นอย่างดี
- ระดับบุคคล**  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น สามารถนำหลักเกณฑ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในระดับพื้นที่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการการกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
- นางสาววีรยา ปุยะดี
- นางสาวภทรมณ ฤทธิวงศ์

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2823

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน้า  
8

**ตัวชี้วัดที่ 3 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา**

## คำอธิบาย

• **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

• **ขอบเขตการประเมิน/กิจกรรมการดำเนินการ**

ดำเนินการศึกษา วิจัย ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

• **กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ**

ข้าราชการครูที่เข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

• **ขั้นตอนการดำเนินงาน**

1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล วิจัย เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ดำเนินการศึกษา (บทที่ 1-3)
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และสรุปผลการศึกษา (บทที่ 4 - 5)
5. รายงานผลการศึกษาฯ ต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ : การจัดส่งข้อเสนอเชิงนโยบายไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ 11 กันยายน 2569 จะนับจากวันที่หน่วยงานส่งเอกสาร

## ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566   | 2567   | 2568  |
|----------------|--|--|---|
| ผลการดำเนินงาน | รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการใช้ระบบวิเทศฐานรูปแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม ว 9 - ว 11/2564 | รายงานการวิจัย เรื่อง ศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | รายงานผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ได้รับการสรรหา โดยการสอบแข่งขันและการคัดเลือกเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. |

## เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต้น (50)  | เป้าหมายมาตรฐาน (75)                    | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|---|---|--|
| 1. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลหรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการวิจัย (บทที่ 1-3)<br>2. เก็บรวบรวมข้อมูล<br>3. จัดประชุมเพื่อจัดทำรายงานผลการศึกษา<br>4. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และสรุปผล การวิจัย (บทที่ 4-5) | มีรายงานผลการวิจัยฯ เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. | มีข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดส่งไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) ภายในวันที่ 11 กันยายน 2569 |

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม

สพ.ศธ. ได้ผลการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ระดับสำนัก

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ระดับบุคคล

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะได้รับการพัฒนาที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในอันที่จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**

1. ผู้อำนวยการการกิจวิจัยนวัตกรรมบริหารงานบุคคล
2. หัวหน้ากลุ่มเครือข่ายการวิจัยและสารสนเทศ
3. นายสืบศักดิ์ พิมพ์พันธ์

**หมายเลขโทรศัพท์**

02 280 3227

### ตัวชี้วัดที่ 4 : ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับผู้ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)

#### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA หมายความว่า ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ** เป็นการประเมินวิทยฐานะฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)
- **กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ** ข้าราชการครูที่ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2568 – 31 ส.ค. 2569
- **สูตรคำนวณ (ถ้ามี)** (จำนวนข้าราชการครูที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA X 100)/จำนวนข้าราชการครูที่ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA
- **วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล** รวบรวมข้อมูลในระบบ (DPA)

#### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566 | 2567 | 2568   |
|----------------|------|------|--|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นคำขอฯ จำนวน 40,853 คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะฯ จำนวน 33,836 คน คิดเป็นร้อยละ 82.83 |

#### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85  |

#### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- 1.ระดับกรม
  - 1.1 การประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA ทำให้ลดภาระด้านงบประมาณในการประเมินและทรัพยากรที่ใช้ในการประเมินลง จากปีละ 1,000 ล้านบาท เหลือเพียง 100 ล้านบาท
  - 1.2 หลักการและรูปแบบการประเมินช่วยเสริมสร้างการแข่งขันให้กับวิชาชีพครู สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ได้รับทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน สามารถนำมากำหนดแผนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
  - 1.3 มี Big.dataในการบริหารงานบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.ระดับสำนัก
  - 2.1 การตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอผ่านระบบเกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดภาระและขั้นตอนการดำเนินการผู้ขอรับการประเมินและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินการได้ทุกชั้นตอน
  - 2.2 การสมัครคัดเลือกกรรมการประเมินด้วยระบบ DPA โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้ประเมินและการให้กรรมการประเมินผ่านระบบ DPA ทำให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมิน เนื่องจากจะไม่ทราบใครเป็นกรรมการประเมิน ปิดโอกาสการทุจริต เรียกผลประโยชน์
  - 2.3 ส่งเสริมให้ครูมีทักษะดิจิทัล และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ทำให้ลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณ และทำให้ระบบการประเมินมีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3.ระดับบุคคล
  - 3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 3.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
  - 3.3 การประเมินจากคลิปการสอน คลิปสภาพปัญหา ที่มาและแรงบันดาลใจ และไฟล์ผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นการลดภาระงานของข้าราชการครู ไม่ต้องเสียเวลาจัดทำเอกสาร
  - 3.4 มีระบบ DPA ในการยื่นคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้ขอรับการประเมินยื่นคำขอพร้อมหลักฐานเป็นไฟล์ดิจิทัลได้ตลอด 24 ชม. ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยไม่ต้องจัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม ไม่เสียเวลาเดินทางมายื่นคำขอที่ส่วนราชการ

#### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
2. นางสาวธาริกาญจน์ แสงฉาย

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2831

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 5 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570 เรื่องที่ 1 การพัฒนาคุณภาพครูและการยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ข้อ 1.5 พัฒนาระบบการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถรองรับความต้องการได้อย่างแท้จริง โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และปราศจากการทุจริต และให้เป็นไปตามมติ ก.ค.ศ. เพื่อให้การย้ายมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- **ขอบเขตการประเมิน/กิจกรรมการดำเนินการ**  
ขอบเขตการดำเนินการจัดทำ (ร่าง) พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
- **กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ**  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- **ขั้นตอนการดำเนินงาน**
  1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
  2. จัดประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมสัมมนาเพื่อจัดทำ(ร่าง) พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
  3. จัดทำ (ร่าง) พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
  4. เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณา
  5. แจ้งเวียนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566  | 2567  | 2568   |
|----------------|---|---|--|
| ผลการดำเนินการ | มีหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 18 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 | มีหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 | มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการย้าย ประมวลผล และพิจารณาย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านระบบ TRS (Teacher Rotation System) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2568 |

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. **ระดับกรม**  
สามารถขับเคลื่อนงานนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570 เรื่องที่ 1 การพัฒนาคุณภาพครูและการยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ข้อ 1.5 พัฒนาระบบการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถรองรับความต้องการได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. **ระดับสำนัก**  
สำนักงาน ก.ค.ศ. มีหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นมาตรฐาน
3. **ระดับบุคคล**
  - 3.1 เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ปิดช่องทางการเรียกรับผลประโยชน์
  - 3.2 เพื่อให้ข้าราชการครูได้ย้ายกลับไปสอนในถิ่นภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ดูแลบิดามารดา หรือได้อยู่ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งแสดงถึงความกตัญญูต่อบุพการีและสร้างความอบอุ่นในครอบครัว
  - 3.3 ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และลดภาระจากการมีหนี้สิน
  - 3.4 สถานศึกษามีครูผู้สอนตามมาตรฐานวิชาเอก ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมสูงขึ้น

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
2. นายชัชวาลย์ แก้วจันทร์
3. นางสาวดลนภา ท่าทอง

หมายเลขโทรศัพท์ 02 280 2828

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต้น (50)  | เป้าหมายมาตรฐาน (75)                  | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|---|---------------------------------------|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ</li><li>2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง พิจารณา</li><li>3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา</li></ol> | ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ | <ol style="list-style-type: none"><li>1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง</li><li>2. ผอ.เขตพื้นที่การศึกษา ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</li></ol> |

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 6 : ระดับความสำเร็จของการติดตามการใช้ระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (School Capacity System: SCS)

### คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณ การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม รวมถึงสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 เพื่อให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ยุกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ ผลกระทบจากโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ รัฐจึงมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การใช้อัตรากำลังครูและกำหนดทิศทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ
- ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**
  - ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการใช้งานระบบ SCS รวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบ SCS
  - การลงพื้นที่เพื่อติดตามการใช้ระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (School Capacity System: SCS) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System: SCS) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - รายงานสรุปผลการลงพื้นที่เพื่อติดตามการใช้งานระบบ SCS และรวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาผ่านระบบ SCS
- กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ**
  - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - ระยะเวลาในการดำเนินงาน 1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569
- ขั้นตอนการดำเนินงาน**
  - ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการใช้งานระบบ SCS รวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบ SCS
  - ลงพื้นที่เพื่อติดตามการใช้ระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (School Capacity System: SCS) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System: SCS) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - สรุปและรายงานผลลงพื้นที่เพื่อติดตามการใช้งานระบบ SCS และรวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาผ่านระบบ SCS เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อทราบ

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566 | 2567   | 2568  |
|----------------|------|--|---|
| ผลการดำเนินงาน |      | กำหนดวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว 12/2567) | มีสรุปผลการสำรวจการจัดทำข้อมูลสภาพอัตรากำลังฯ |

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- ระดับกรม  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีข้อมูลผลการดำเนินงานในการใช้ระบบบริหารอัตรากำลังฯ SCS เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบ และการดำเนินการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ระดับสำนัก  
สำนักงาน ก.ค.ศ. มีข้อมูลและข้อเสนอแนะจากการติดตามการใช้งานระบบ SCS ไปใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาระบบ SCS ให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทการปฏิบัติงานจริงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ระดับบุคคล
  1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้งานระบบ SCS ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
  2. ข้อมูลอัตรกำลังฯ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้
  3. ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ช่วยลดภาระงาน และงบประมาณ

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต้น (50)  | เป้าหมายมาตรฐาน (75)  | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|---|---|--|
| ศึกษา วิเคราะห์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบ SCS | ลงพื้นที่เพื่อติดตามการใช้ระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (School Capacity System: SCS) | จัดทำสรุปและรายงานผลการลงพื้นที่เพื่อติดตามการใช้งานระบบ SCS รวมถึงวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูฯ ในสถานศึกษาผ่านระบบ SCS เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ |

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
2. หัวหน้ากลุ่มพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์  
02 281 4410

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 7 : ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของ ก.ค.ศ.

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการเพิ่มเติมความรู้ด้านกฎหมายให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งยังสามารถเป็นผู้มีคุณสมบัติเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการพัฒนาความรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ** มีผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของ ก.ค.ศ. ที่ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานวินัย (หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย) ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของ ก.ค.ศ.
- **กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ** ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย (ไม่น้อยกว่า 200 คน) ภายในปีงบประมาณ 2569
- **สูตรคำนวณ (ถ้ามี)** (จำนวนผู้ผ่านการอบรมฯ X 100)/จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด
- **ขั้นตอนการดำเนินงาน**
  1. แต่งตั้งคณะทำงานฯ
  2. ติดต่อสถานที่
  3. ประสานวิทยากร
  4. ขออนุมัติจัดกิจกรรม
  5. มีหนังสือเชิญวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมฯ
  6. จัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ
  7. ดำเนินการจัดประชุมฯ
  8. สรุปและประเมินผลการประชุมและรายงานผู้บริหาร

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566 | 2567 | 2568 |
|----------------|------|------|------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | -    |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95  |

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย
2. หัวหน้ากลุ่มเสริมสร้างและวินัย

หมายเลขโทรศัพท์  
02-280-3221

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวินัยสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น สามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาวินิจฉัยสั่งส่วนในสถานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ กรณีเป็นกรรมการสอบสวนสามารถทำความเข้าใจเสนอผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้อย่างถูกต้อง และจากประชุมฯ ทำให้ผู้มีคุณสมบัติเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงทำให้ครบองค์ประกอบตามข้อ 3 วรรคสอง ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา 2550 เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินการทางวินัยมีความคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นทั้งเป็นการป้องปรามไม่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอีกทางหนึ่งด้วย
2. ระดับสำนัก  
ลดจำนวนรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ไม่ถูกต้องและถูกส่งคืนเพื่อดำเนินการใหม่ อันเนื่องมาจากการดำเนินการทางวินัยไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และเป็นการส่งเสริมให้สำนักงาน ก.ค.ศ. บริหารงานเกี่ยวกับส่วนคดีหรือรายงานการดำเนินการทางวินัยที่รายงานมายัง ก.ค.ศ. ได้มีประสิทธิภาพและเป็นการลดระยะเวลาในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนคดีหรือรายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวด้วย
3. ระดับบุคคล  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ซึ่งเข้าร่วมประชุม มีความเข้าใจในเรื่องวินัย สามารถนำทักษะความรู้ความเข้าใจ ตามหลักสูตรที่นำไปกับการประชุมฯ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับวินัยไม่ว่าในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือในฐานะผู้มีคุณสมบัติเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนอย่างร้ายแรงให้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 8 : ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้สินตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

### คำอธิบาย

#### • นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานของรัฐมนตรว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ศาสตราจารย์คุณล ฤทธิโยสินวัฒน์) เกี่ยวกับการลดภาระงานครูและการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้สินให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและบรรเทาภาระหนี้สิน โดยการให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อนำไปชำระหนี้ที่มีอยู่เดิม ซึ่งเป็นการให้รวมหนี้เป็นก้อนเดียวและหรือลดหนี้จากแหล่งเงินกู้เดิม โดยให้กู้ยืมรายละไม่เกิน 700,000 บาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี และผ่อนชำระคืนภายใน 13 ปี (156 งวด) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนฯ พ.ศ. 2568

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้สิน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียน ผ่านระบบ WCT

#### ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ

จัดสรรวงเงินให้กู้ยืม จำนวน 250 ล้านบาท เป้าหมายจำนวน 595 คน โดยให้กู้ยืม ผ่านระบบ WCT

#### • กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพฐ. (สพท. และ สศศ.) สอศ. สกร. และ ศธจ. (ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569)

#### • สูตรคำนวณ (ถ้ามี)

(จำนวนผู้ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียน ผ่านระบบ WCT X 100)/จำนวนเป้าหมายที่กำหนด 595 คน

#### • ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นคำขอกู้ยืมผ่าน ระบบ WCT

- หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมที่กำหนด ผ่านระบบ WCT

- สำนักงาน ก.ค.ศ. ตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมที่กำหนดและให้ความเห็น ผ่านระบบ WCT พร้อมทั้งนำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติและจัดทำรายชื่อผู้ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้จ่ายเงินกู้ยืม และโอนเงินให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อจัดทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ตามบันทึกข้อตกลงกับ ธ.ก.ส. ในการให้บริการสินเชื่อ

- ธ.ก.ส. รายงานผลการจัดทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ให้สำนักงาน ก.ค.ศ.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. รายงานผลการจัดทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ให้ผู้บริหาร คณะกรรมการและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องทราบ

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ                         | 2566                        | 2567                           | 2568                           |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| จำนวนผู้ได้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนฯ | 435 คน<br>คิดเป็นร้อยละ 145 | 617 คน<br>คิดเป็นร้อยละ 154.25 | 479 คน<br>คิดเป็นร้อยละ 119.75 |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 |

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา
- นางศรีวรรณ บัวทอง
- นางวิภาดา สีสัง

หมายเลขโทรศัพท์ 02 280 7972

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

#### 1. ระดับกรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการสนับสนุนและกำกับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู ซึ่งช่วยลดภาระดอกเบี้ยและปรับโครงสร้างหนี้จากแหล่งเงินกู้เดิมให้มีเงื่อนไขที่เหมาะสมมากขึ้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเสถียรภาพทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### 2. ระดับสำนัก

สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด สามารถดำเนินการบริหารจัดการตามคำขอของประมาณประจำปีที่กระทรวงการคลังได้จัดสรรให้ในแต่ละปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด บรรลุวัตถุประสงค์ของเงินทุนหมุนเวียน ในการช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ตั้งแต่การรับคำขอกู้ยืมผ่านระบบ WCT การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอ การพิจารณาอนุมัติ และการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สพฐ.) และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในการจัดทำสัญญาและดำเนินการจ่ายเงินกู้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ครบทุกรายที่ได้รับอนุมัติ

#### 3. ระดับบุคคล

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการช่วยเหลือจากเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูจะสามารถลดภาระหนี้สินและภาระดอกเบี้ยจากแหล่งเงินกู้เดิม ทำให้มีสภาพคล่องทางการเงินมากขึ้น และสามารถบริหารจัดการภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เมื่อภาระหนี้สินลดลง ครูและบุคลากรทางการศึกษาก็มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสมาธิและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับจากนักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน อีกทั้งยังช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูและคุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 9 : ระดับความสำเร็จของการกำกับ ติดตามการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### คำอธิบาย

• นิยามศัพท์/ คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านความมั่นคง ทรัพยากรมนุษย์ โอกาส ความเสมอภาค และการบริหารจัดการภาครัฐ อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.5/ว 20 ลงวันที่ 8 กันยายน 2568 จำนวน 245 เขต เพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานการศึกษา สามารถวางแผนการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงภารกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้มีจำนวนและคุณภาพของกำลังพลที่เหมาะสม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกักนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) และการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง จึงดำเนินการกำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว เป็นไปตามระบบคุณธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

• ขอบเขตการประเมิน/ กิจกรรมการดำเนินการ

1. มีคำสั่งคณะทำงานกำกับ ติดตามฯ และจัดประชุมคณะทำงานกำกับ ติดตามฯ
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมสัมมนาการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. มีรูปแบบแนวทางในการกำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครบทั้ง 245 เขต

• กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 2. ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569

• ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะทำงานกำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดรูปแบบแนวทางในการกำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ครั้ง ผู้เข้าร่วมประชุม 25 คน
3. กำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการโดยการจัดประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมสัมมนา การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 ครั้ง รวม 245 เขตพื้นที่การศึกษา ครึ่งละ 3 วัน
4. จัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2566 | 2567 | 2568 |
|----------------|------|------|------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | -    |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)   | เป้าหมายมาตรฐาน (75)   | เป้าหมายขั้นสูง (100)   |
|--|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. แต่งตั้งคณะทำงานกำกับ ติดตามฯ</li><li>2. ประชุมคณะทำงานกำกับ ติดตามฯ</li><li>3. กำหนดรูปแบบแนวทางในการกำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมสัมมนาการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด</li><li>2. รายงานผลการกำกับ ติดตาม การจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เสนอ เลขาธิการ ก.ค.ศ.</li></ol> | บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครบทั้ง 245 เขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100 |

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในเรื่องการกำกับ ติดตามการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังฯ ได้
2. ระดับสำนัก ลดภาระงานในการแก้ไขคำสั่งการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ระดับบุคคล
  - 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเข้าใจในบริบทการ จัดทำคำสั่งการจัดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถูกต้องตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด
  - 3.2 ลดความผิดพลาดในการจัดบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ลงกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - 3.3 บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถเข้าสู่อำนาจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วขึ้น สามารถที่จะบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ย้าย ได้อย่างรวดเร็วขึ้น

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
2. หัวหน้ากลุ่มโครงสร้างและอัตรากำลัง 1

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2825

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



## ตัวชี้วัดที่ 10 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้อ 8 "จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ก.ค.ศ."
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**  
รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรรายงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่แสดงผลการดำเนินงานครอบคลุมการดำเนินการของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมีกิจกรรมจัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำรายงานประจำปีฯ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- **กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการ**
  1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.ระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- **ขั้นตอนการดำเนินงาน**
  1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำรายงานประจำปี
  2. ตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ
  3. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ
  4. จัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปีฯ เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.
  5. จัดทำรายงานประจำปีฯ

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ข้อมูลพื้นฐาน  | 2566 | 2567 | 2568  |
|----------------|------|------|---|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | ได้เผยแพร่รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ |

### เกณฑ์การประเมิน :

| เป้าหมายขั้นต้น (50)  | เป้าหมายมาตรฐาน (75)   | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำรายงานประจำปี</li><li>2. ตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ</li><li>3. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ</li></ol> | มีรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นชอบ | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ก.ค.ศ. รับทราบรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li><li>2. เผยแพร่รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง</li></ol> |

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
สป. สามารถดำเนินนโยบาย แผนงาน และยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ระดับสำนัก  
สำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ระดับบุคคล  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับทราบการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียน

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**  
1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ  
2. นางวัลลยา บางน้อย  
3. นายวริทธิ์ นาวีระ

**หมายเลขโทรศัพท์**  
02 280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน้า  
2

## ตัวชี้วัดที่ 11 : ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

### คำอธิบาย

- **ขอบเขตการประเมิน**  
พิจารณาจาก ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมจะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงาน ให้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงานเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ การคำนวณวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ ไม่รวมเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี)
- **สูตรคำนวณ**  
$$\frac{\text{จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานเบิกจ่าย} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ}}$$
- **แหล่งที่มาของข้อมูล**  
จัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) ของหน่วยงาน

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564 | 2565  | 2566  | 2567  | 2568  |
|----------------|------|-------|-------|-------|-------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | 94.92 | 91.58 | 95.28 | 94.47 |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| ร้อยละ 55            | ร้อยละ 74            | ร้อยละ 93             |

### เงื่อนไข

ไม่มี

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
ส่วนราชการสามารถวางแผนและออกแบบการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ระดับสำนัก  
หน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ระดับบุคคล  
เจ้าหน้าที่สามารถวางแผนการขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับผิดชอบ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
2. นางวัลลยา บางน้อย
3. นางสาวยุพาพร พฒณา
4. นายวรวัฒน์ สร้อยเงิน

หมายเลขโทรศัพท์  
0 2280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## ตัวชี้วัดที่ 12 : ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน้าหลัก  
2

### คำอธิบาย

#### - ขอบเขตการประเมิน

พิจารณาจาก ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนจะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของหน่วยงาน ให้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของหน่วยงาน ทั้งนี้ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ

การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของหน่วยงานเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่หน่วยงานได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายงบลงทุน หรือรายจ่ายงบลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ การคำนวณวงเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่หน่วยงานได้รับ ไม่รวมเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี)

#### - สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่หน่วยงานเบิกจ่าย} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่หน่วยงานได้รับ}}$$

#### - แหล่งที่มาของข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) ของหน่วยงาน

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564 | 2565  | 2566  | 2567  | 2568  |
|----------------|------|-------|-------|-------|-------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | 55.15 | 14.73 | 21.82 | 64.71 |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| ร้อยละ 38            | ร้อยละ 56.5          | ร้อยละ 75             |

### เงื่อนไข

ไม่มี

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
ส่วนราชการสามารถวางแผนและออกแบบการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ระดับสำนัก  
หน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ระดับบุคคล  
เจ้าหน้าที่สามารถวางแผนการขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับผิดชอบ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
2. นางวัลลยา บางน้อย
3. นางสาวยุภาพร พุดชา
4. นายวรวัฒน์ สร้อยเงิน
5. นายอดิศักดิ์ ศรีสุทธิญาณ

### หมายเลขโทรศัพท์

02 280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## ตัวชี้วัดที่ 13 : ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของ สำนักงาน ก.ค.ศ. (Standard Operation Procedure : SOP)

หน้า  
4

### คำอธิบาย

#### - คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure : SOP)

หมายถึง เครื่องมือในการบอกเส้นทางการทำงานที่ระบุจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของงาน โดยอธิบายรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำจำกัดความ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนการปฏิบัติ มาตรฐานงาน ระบบการติดตามประเมินผล เอกสารอ้างอิง แบบฟอร์มที่ใช้ และเอกสารบันทึก

#### - ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

พิจารณาจาก ความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานตามกระบวนการที่สอดคล้องตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ก.ค.ศ. และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ 100

#### - สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ สป. กำหนด}}{\text{จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดำเนินการทั้งหมด}} \times 100$$

#### - แหล่งที่มาของข้อมูล

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค และตัวชี้วัดตามองค์ประกอบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ของหน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน/กลุ่ม

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 |
|----------------|------|------|------|------|------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | -    | -    | 100  |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50) | เป้าหมายมาตรฐาน (75) | เป้าหมายขั้นสูง (100) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| ร้อยละ 80            | ร้อยละ 90            | ร้อยละ 100            |

### เงื่อนไข

เป็นตัวชี้วัดที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการ โดยกำหนดกระบวนการในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน้าที่และอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด และหากมีการปรับปรุงกฎหมายอันส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานนั้น จนทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ได้ ให้หน่วยงานนำน้ำหนักคะแนนไปรวมกับตัวชี้วัดอื่นในมิติเดียวกัน

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
ส่วนราชการสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับสำนัก  
ผลการปฏิบัติงานในระดับสำนักเกิดการบรรลุเป้าหมาย
3. ระดับบุคคล  
เจ้าหน้าที่มีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
2. นางสาวอุษารัตน์ นิตยารมย์
3. นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 3237

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน้า  
4

## ตัวชี้วัดที่ 14 : ระดับความสำเร็จของการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคมของสำนักงาน ก.ค.ศ.

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบทางลบต่อสังคม (Social Impact Assessment : SIA) หมายถึง ผลกระทบที่เกิดหรือคาดว่าจะเกิดในทางที่ไม่พึงประสงค์ของชุมชนและสังคม อันมีต้นกำเนิดมาจากการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**
  1. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจเกิดผลกระทบต่อสาธารณะ/สังคม
  2. วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ
  3. กำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดต่อสาธารณะและสังคม และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม
  4. จัดทำแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม
  5. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและจัดการผลกระทบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกับเครือข่าย
  6. จัดทำแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน
- **วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**

จัดทำตารางจำแนกโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบทางลบต่อสังคม และกำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบ โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลจากแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568  |
|----------------|------|------|------|------|---|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | -    | -    | มีแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน และมีการผลลัพธ์ในเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานฯ จำนวน 2 แผนงานโครงการ |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)   | เป้าหมายมาตรฐาน (75)  | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจเกิดผลกระทบต่อสาธารณะ/สังคม</li><li>- วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ</li><li>- กำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li><li>- จัดทำแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและจัดการผลกระทบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</li><li>- การสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกับเครือข่าย</li><li>- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน และดำเนินการตามแผนโดยใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก</li><li>- แสดงผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน</li></ul> |

### เงื่อนไข

ไม่มี

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความเชื่อมั่น ไว้วางใจจากประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ระดับสำนัก  
การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ
3. ระดับบุคคล  
บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และลดโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
2. นางสาวอุษารัตน์ นิตยารมย์
3. นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 3237

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน้า  
4

## ตัวชี้วัดที่ 15 : ระดับความสำเร็จของการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตของสำนักงาน ก.ค.ศ.

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
การบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต หมายถึง การเตรียมการเชิงรุกเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานในกระบวนการที่สำคัญ เพื่อให้ดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก สามารถให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**
  1. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร
  2. จัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต(Business Continuity Plan – BCP)
  3. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
  4. การอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
  5. การซักซ้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
- **วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**  
จัดทำตารางประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินและจัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลจากแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (BCP) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568   |
|----------------|------|------|------|------|--|
| ผลการดำเนินงาน | -    | -    | -    | -    | มีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan : BCP) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 |

### เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)   | เป้าหมายมาตรฐาน (75)  | เป้าหมายขั้นสูง (100)  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร</li><li>- จัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li><li>- มีการซักซ้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li><li>- มีการสำรวจอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่พร้อมใช้งาน</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP) ต่อผู้บริหารหน่วยงาน</li></ul> |

### เงื่อนไข

ไม่มี

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

1. **ระดับกรม**  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องในสภาวะวิกฤต และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. **ระดับสำนัก**  
หน่วยงานมีความพร้อมในการรับมือกับสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
3. **ระดับบุคคล**  
บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
2. นางสาวอุษารัตน์ นิตยารมย์
3. นางอนามิกา แจ่มเพชร

### หมายเลขโทรศัพท์

02 280 3237

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัดที่ 16 : ร้อยละความสำเร็จของโครงการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน ก.ค.ศ

หน้า  
4

## คำอธิบาย

- นิยาม แผนปฏิบัติราชการประจำปีเป็นแผนที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงกรอบที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และใช้บริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล
- ขอบเขตการประเมิน เป็นการประเมินจากโครงการที่ผ่านความเห็นชอบและได้รับการจัดสรรงบประมาณที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กรอบเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน มาเป็นตัวกำหนดร้อยละความสำเร็จ หลังการขับเคลื่อนโครงการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
- สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนโครงการที่มีผลการดำเนินงานบรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนด}}{\text{จำนวนโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ทั้งหมด}} \times 100$$

- วิธีการเก็บข้อมูล จัดทำตารางจำแนกโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ โดยจัดทำตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกรอบเวลาในการดำเนินงานของแต่ละโครงการ ทั้งนี้เก็บข้อมูลโดยผ่านคณะทำงานติดตาม ประเมินผลภายหลังการขับเคลื่อนโครงการเสร็จสิ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
- แหล่งที่มาของข้อมูล แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- หมายเหตุ : การจัดส่งข้อเสนอเชิงนโยบายไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ 11 กันยายน 2569 จะนับจากวันที่หน่วยงานส่งเอกสาร

## ข้อมูลพื้นฐาน

| ปีงบประมาณ     | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 |
|----------------|------|------|------|------|------|
| ผลการดำเนินงาน | -    | 100  | 100  | 100  | 100  |

## เกณฑ์การประเมิน

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)   | เป้าหมายมาตรฐาน (75)  | เป้าหมายขั้นสูง (100)   |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร</li><li>2. สื่อสาร เผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานไปยังบุคลากร</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีบรรลุตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 100</li><li>2. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีบรรลุตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 100</li><li>2. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และจัดส่งไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) ภายในวันที่ 11 กันยายน 2569</li></ol> |

## เงื่อนไข

ไม่มี

## ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

1. ระดับกรม  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานบรรลุตามยุทธศาสตร์และภารกิจด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ระดับสำนัก  
หน่วยงานสามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
3. ระดับบุคคล  
บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานผ่านโครงการ/กิจกรรมที่หลากหลาย และมีศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
2. นางวัลลยา บางน้อย
3. นางสาวยุภาพร พุดชา
4. นายารวัฒน์ สร้อยเงิน

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2832

### ตัวชี้วัดที่ 17 : ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

น้ำหนัก  
10

#### คำอธิบาย

- สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำเครื่องมือ ITA มาขยายผลสู่หน่วยงานในสังกัดทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 113 หน่วยงาน
- 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
- การประเมินความสำเร็จตัวชี้วัดนี้ แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ส่วนย่อย  
ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ตั้งแต่ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1, ตัวชี้วัดที่ 2, ตัวชี้วัดที่ 3, ตัวชี้วัดที่ 4, และตัวชี้วัดที่ 5  
ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือวัดแบบ EIT เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6, ตัวชี้วัดที่ 7, และตัวชี้วัดที่ 8 โดยให้คำนึงถึงบุคคลภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของแบบวัด EIT อย่างแท้จริง หน่วยงานสามารถนำผลสรุปข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับกรมให้ดียิ่งขึ้น  
ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือวัดแบบ OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (ตัวชี้วัดที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง ตัวชี้วัดที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (ตัวชี้วัดที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ตัวชี้วัดที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)
- แนวทางการดำเนินการ
  - 4.1 ให้นำหน่วยงานลงทะเบียนเข้าร่วมประเมิน ITA ผ่านระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือและช่วงระยะเวลาตามปฏิทินของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
  - 4.2 ให้หน่วยงานจัดส่งจำนวนของบุคลากรในสังกัด ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 มกราคม 2567 (เพื่อใช้ในขั้นตอนการคำนวณค่าขั้นต่ำจำนวนบุคลากรเพื่อตอบข้อมูลในแบบวัด IIT ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ ผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือฯ
  - 4.3 ให้หน่วยงานดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ของทางการตอบแบบวัด IIT และ Code ของหน่วยงาน ให้บุคลากรของหน่วยงานทุกส่วนงานและทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบ โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้
  - 4.4 ให้หน่วยงานดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ของทางการตอบแบบวัด EIT และ Code ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มาติดต่อหรือรับบริการในทุกภารกิจของหน่วยงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบ โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้
  - 4.5 ให้หน่วยงานนำข้อมูลแบบวัด (OIT) เผยแพร่ขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและส่งลิงค์แหล่งข้อมูลตามเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (URL) ผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคู่มือฯ
- ขนาดของหน่วยงานจำแนกตามกลุ่ม และการกำหนดจำนวนขั้นต่ำผู้ตอบแบบวัด EIT ตามข้อ 4.4
  - สำนักขนาดใหญ่ : สำนักงาน ก.ค.ศ. สข. จำนวนผู้รับบริการภายนอกของหน่วยงานขั้นต่ำ 50 คน
  - สำนักขนาดกลาง : สคต. สกก. สนย. สอ. ศทก. สด. สน. ศค.จขต. กสท. จำนวนผู้รับบริการภายนอกของหน่วยงานขั้นต่ำ 40 คน
  - สำนักขนาดเล็ก : สดผ. ดสน. กพร. สร. สปท. กลุ่ม ป.ย.ป. ศธก. 1-18 ศธจ. 77 จังหวัด จำนวนผู้รับบริการภายนอกของหน่วยงานขั้นต่ำ 20 คน
- การประเมินผลการดำเนินงานแบ่งสัดส่วน ดังนี้
  - แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT ร้อยละ 30
  - แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT ร้อยละ 30
  - แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ร้อยละ 40

**ตัวชี้วัดที่ 17 : ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)**

| 7. เกณฑ์คะแนนผลการดำเนินงานแบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย | ระดับผลการประเมิน (Rating Score) | เงื่อนไข       |                |                |                |
|--|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|  |                                  | คะแนน ITA      | คะแนน IIT      | คะแนน OIT      | คะแนน EIT      |
|  | ผ่านดีเยี่ยม                     | 95.00 – 100.00 | 95.00 – 100.00 | 95.00 – 100.00 | 95.00 – 100.00 |
|  | ผ่านดี                           | 85.00 – 100.00 | 85.00 – 100.00 | 85.00 – 100.00 | 85.00 – 100.00 |
|  | ผ่าน                             | 85.00 – 100.00 |                |                |                |
|  | ต้องปรับปรุง                     | 70.00 – 84.99  |                |                |                |
|  | ต้องปรับปรุงโดยด่วน              | 0.00 – 69.99   |                |                |                |

8. ผลคะแนนประเมินให้ใช้ผลคะแนนจากคณะกรรมการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์และจัดทำระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มีหน้าที่ในการประเมินของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

**ข้อมูลพื้นฐาน**

| ข้อมูลพื้นฐาน  | 2565 | 2566                             | 2567                                       |
|--|------|----------------------------------|--|
| ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) | -    | มีผลคะแนนในระดับ C (66.89 คะแนน) | มีผลคะแนนในระดับต้องปรับปรุง (83.18 คะแนน) |

**เกณฑ์การประเมิน :**

| เป้าหมายขั้นต่ำ (50)  | เป้าหมายมาตรฐาน (75)             | เป้าหมายขั้นสูง (100)                           |
|---|----------------------------------|---|
| มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงโดยด่วน | มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับผ่าน | มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับผ่านดีเยี่ยม/ผ่านดี |

**เงื่อนไข**

- กรณีที่ไม่ได้มีการปฏิบัติตามวิธีการ ขั้นตอน หรือระยะเวลาที่กำหนดของการประเมิน ITA จะมีการดำเนินการ ดังนี้
1. กรณีหน่วยงานไม่ได้ลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน ผลคะแนนของทุกเครื่องมือจะเป็น 0 คะแนน
  2. กรณีหน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด IIT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด IIT จะเป็น 0 คะแนน
  3. กรณีหน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด EIT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด EIT จะเป็น 0 คะแนน
  4. กรณีหน่วยงานไม่ได้อนุมัติแบบวัด OIT ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด OIT จะเป็น 0 คะแนน

**ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ**

- เพื่อสร้างความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน และขับเคลื่อนการองค์กรที่โปร่งใส บริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล
- เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**

1. ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
2. นายชานนท์ อภิภูญาวิศิษฐ์
3. นางสาวกัญญา โปร่งสันเทียะ

**หมายเลขโทรศัพท์**  
02 280 3237

