

แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้

>> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570



DOLE
Department
of Learning
Encouragement



กรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงกำหนดกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางกำกับการดำเนินงานของผู้บริหารและหน่วยงานในสังกัด ดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการกำหนดบทบาททรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

กำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงนโยบายและเชิงยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนและขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยปรับบทบาทหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจากการดำเนินงานเชิงธุรการไปสู่การเป็น Strategic Partner ของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารคนเชื่อมโยงกับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจในระดับองค์กร

2. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคนและโครงสร้างองค์กร

ส่งเสริมให้มีการวางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการกิจ บทบาท และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในอนาคต โดยมุ่งเน้นความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร อัตราากำลังคน และภาระงาน รวมทั้งการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อรองรับการขยายบทบาทการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

3. นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ Digital HR

กำหนดให้มีการพัฒนาและยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลอย่างครบวงจร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Decision Making)

4. นโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสมรรถนะ

มุ่งพัฒนาข้าราชการและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการในบริบทใหม่ โดยยึดหลักการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และมีจิตสำนึกในการบริการประชาชน

5. นโยบายด้านการบริหารคนเก่งและการพัฒนาผู้นำ

ให้ความสำคัญกับการค้นหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง รวมถึงการเตรียมความพร้อมผู้นำในทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานและเสริมสร้างความมั่นคงด้านกำลังคน โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการมอบหมายงาน การถ่ายทอดความรู้ และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่

6. นโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และความผูกพันต่อองค์กร

ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม ความเป็นธรรม และความโปร่งใส ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงและพร้อมร่วมขับเคลื่อนองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และทิศทางการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐและสังคม โดยยึดกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นแนวทางกำกับหลักในการจัดทำและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเอกภาพ

การจัดทำแผนฉบับนี้อยู่บนแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ผ่านการวิเคราะห์บริบทองค์กร โครงสร้าง อัตรากำลัง และสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ขณะเดียวกัน ยังพบประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ ความเหมาะสมของโครงสร้างและกำลังคน การยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ระบบดิจิทัลแบบบูรณาการ การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ และการธำรงรักษามูลค่าที่มีศักยภาพให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แผนฉบับนี้จึงกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบนโยบายของอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การเสริมบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผนและบริหารกำลังคนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาระบบ Digital HR การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและผู้นำ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความผูกพัน ทั้งนี้ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ คาดว่าจะส่งผลให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน บุคลากรมีสมรรถนะสูง และองค์กรมีความพร้อมในการพัฒนาไปสู่องค์กรภาครัฐสมรรถนะสูง (High Performance Organization) อันจะสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 พฤษภาคม 2566 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารราชการ โดยเปลี่ยนสถานะของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน อันส่งผลให้บทบาทภารกิจ และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานขยายกว้างขึ้น ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในทุกมิติและทุกช่วงวัย

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัล และแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับบทบาทและภารกิจที่ขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนและการประเมินบริบทภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางและทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับ 3 ตามมติคณะรัฐมนตรี และหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคมไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมการเรียนรู้

	หน้า
กรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
คำนำ	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	2
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์	4
ส่วนที่ 2 กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	6
2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	8
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	8
2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	9
3. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562	9
4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566	9
2.2 แผน 3 ระดับ ตามที่กำหนดไว้ในโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 และวันที่ 3 ธันวาคม 2562 (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล)	11
<u>แผนระดับที่ 1</u>	11
▪ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	11
<u>แผนระดับที่ 2</u>	13
▪ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	13
▪ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	15
▪ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)	17
<u>แผนระดับที่ 3</u>	19
▪ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)	19
2.3 นโยบายที่เกี่ยวข้อง	21
1. นโยบายคณะรัฐมนตรี (ณ วันที่ 29 กันยายน 2568)	21

	หน้า
2. นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ	22
(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)	22
(2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ศาสตราจารย์ ดร. นฤมล ภิญโญสินวัฒน์)	23
3. นโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	25
(1) แผนการส่งเสริมการเรียนรู้ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (พ.ศ. 2568 - 2570)	25
(2) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)	27
(3) จุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	29
4. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)	32
5. นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	34
(1) ระบบราชการ 4.0	34
(2) การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	35
(3) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	38
(4) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560)	41
(5) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)	42
(6) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	43
(7) แนวทางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วย SWOT Analysis	47
ส่วนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	51
3.1 วิสัยทัศน์	53
3.2 พันธกิจ	53
3.3 เป้าประสงค์	53
3.4 วัฒนธรรมองค์กร	54

	หน้า
3.5 หน้าที่และอำนาจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	54
3.6 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเรียนรู้	56
3.7 กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	59
3.8 จำนวนผู้รับบริการย้อนหลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568)	60
ส่วนที่ 4 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	61
4.1 การวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	62
4.2 ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	67
4.3 การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	85
ส่วนที่ 5 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570	91
5.1 วิสัยทัศน์	94
5.2 พันธกิจ	94
5.3 เป้าหมาย	94
5.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	94
5.5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	95
5.6 แผนการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	104
5.7 ความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	107
5.8 ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570	116
ภาคผนวก	
- คำสั่งกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ 457/2569 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570	

	หน้า
ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	12
ภาพที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)	33
ภาพที่ 3 มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	36
ภาพที่ 4 กรอบการวิเคราะห์ของ McKinsey 7S Model	47
ภาพที่ 5 กรอบการวิเคราะห์ของ PESTEL	49
ภาพที่ 6 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	58

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)	59
ตารางที่ 2 จำนวนผู้รับบริการการเรียนรู้ตลอดชีวิต	60
ตารางที่ 3 จำนวนผู้รับบริการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	60
ตารางที่ 4 จำนวนผู้รับบริการการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ	60
ตารางที่ 5 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า (จำแนกตามประเภท/ระดับตำแหน่ง)	63
ตารางที่ 6 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า (จำแนกตามตำแหน่ง)	64
ตารางที่ 7 ข้อมูลการโอน/ลาออก ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ย้อนหลัง 3 ปี (จำแนกตามประเภท/ระดับตำแหน่ง)	65
ตารางที่ 8 ข้อมูลการโอน/ลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ย้อนหลัง 3 ปี (จำแนกตามตำแหน่ง)	66
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ การทำงาน ประเภทและตำแหน่ง	69
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ในภาพรวม และรายมิติ	70
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมและรายปัจจัย	71
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมและรายปัจจัย	74
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมและรายปัจจัย	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมและ รายปัจจัย	77
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมและรายปัจจัย	79
ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	80
ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำแนกตามรายมิติและปัจจัย ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.	81
ตารางที่ 18 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามแนวทาง HR Scorecard	87
ตารางที่ 19 สรุปภาพรวมความเชื่อมโยงของแผนที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน HR Scorecard	107

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) ได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งหลักธรรมาภิบาล ความเป็นธรรม และ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2533 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลล่วงหน้าที่มีความชัดเจน ทั้งในด้านเป้าหมาย ตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา และงบประมาณ

เพื่อให้แผนกลยุทธ์ดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนราชการจำเป็นต้องยึดถือแนวทาง และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง 5 มิติ อันได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance) นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด 5 ที่เน้นการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการจึงต้องบูรณาการแผนกลยุทธ์ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของบริบทโลก และนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติราชการได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยยกระดับจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นเป็นส่วนราชการระดับกรมในกระทรวงศึกษาธิการ มีพันธกิจสำคัญ ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิ ตามระดับ และการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและเท่าทันพลวัตของโลก อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนผ่านสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ท่ามกลางบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านนโยบายรัฐบาล เทคโนโลยีดิจิทัล และความคาดหวังของสังคมที่หลากหลาย ส่งผลให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ต้องเผชิญกับความท้าทายในการ บริหารจัดการกำลังคน การดึงดูดและรักษาคadre (Talent) รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร ดังนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดทำ **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่ง และขับเคลื่อนภารกิจด้านการเรียนรู้ของประเทศให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อทบทวนและประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
2. เพื่อให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้อง ต่อเนื่อง เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
3. เพื่อให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีแนวทางพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต

1.3 ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการ

ขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 มีดังนี้

1. ขอบเขตของแผน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ ครอบคลุมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกมิติ ได้แก่

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การพัฒนาและฝึกอบรม
- 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 5) การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
- 6) การบริหารจัดการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 7) การบริหารจัดการความหลากหลาย
- 8) การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร
- 9) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
- 10) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ระยะเวลาดำเนินการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลนี้มีระยะเวลาดำเนินการ 2 ปีงบประมาณ ดังนี้

1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 - 30 กันยายน พ.ศ. 2569)

2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 - 30 กันยายน พ.ศ. 2570)

ทั้งนี้ จะมีการติดตามประเมินผลและทบทวนแผนเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าแผนยังคงมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเพื่อให้สามารถปรับปรุงแผนให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระยะยาว

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีกรอบและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในเชิงบริหารได้
2. กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
3. บุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนองค์กรเสริมสร้างวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. บุคลากรกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน
5. กรมส่งเสริมการเรียนรู้สามารถบรรลุเป้าหมายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ

1.5 นิยามศัพท์

“กรม” หมายถึง กรมส่งเสริมการเรียนรู้

“การส่งเสริมการเรียนรู้” หมายถึง การจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์และเท่าทันพลวัตของโลกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

“ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่น ทศนคติ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

“ดิจิทัล HR” หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูล

“บุคลากร” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการบังคับใช้แผนกลยุทธ์ฉบับนี้

“แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล” หมายถึง แผนงานที่กำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570

“สมรรถนะ” หมายถึง ขีดความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“HR Scorecard” หมายถึง แนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งใช้เป็นกรอบหลักในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์นี้

ส่วนที่ 2

กรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ศึกษากฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานรัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ดังนี้

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
3. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562
4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

2.2 แผน 3 ระดับ ตามที่กำหนดไว้โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 และวันที่ 3 ธันวาคม 2562 (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล)

แผนระดับที่ 1

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

แผนระดับที่ 2

- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนระดับที่ 3

- แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)

2.3 นโยบายที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายคณะรัฐมนตรี (ณ วันที่ 29 กันยายน 2568)
2. นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
 - นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2569 ของพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
 - นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ของศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภิญโญสินวัฒน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
3. นโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
4. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
5. นโยบายและแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยให้หน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานรัฐ แต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

จ. ด้านการศึกษา

(3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

(4) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับพื้นที่

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) ได้กำหนดให้ ก.พ. ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวง และกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นการล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ ในแต่ละแผน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด โดยจัดให้มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจัดทำรายงานดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งให้กับสำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์และเสนอให้ ก.พ. ทราบและพิจารณา

3. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มาตรา 4 กำหนดว่า เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล โดยมีการบริหารจัดการ และการบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องกันและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคง ปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล โดยมีมุ่งหมายให้การเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการ และการเข้าถึงของประชาชน และในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณะและสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ที่ได้มีการประกาศและมีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 18 พฤษภาคม 2566 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดีมีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญ ของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อ ทั้งตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างมีความสุขกับเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

ที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลกและมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนตามความถนัดหรือความจำเป็น

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดให้มีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน อยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีและปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้เปลี่ยนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนั้นแล้ว ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ และระดับตำบล ตลอดจนให้มีหน่วยจัดการเรียนรู้สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และสังคม รวมทั้งร่วมมือกับผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาควิชาและสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ หรือภูมิปัญญาให้แก่ผู้เรียนหรือประชาชนด้วย โดยจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้านหรือเฉพาะกิจตามที่เห็นสมควร หรือตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดก็ได้ รวมถึงได้กำหนดให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิหนี้ และภาระผูกพันทั้งปวง รวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปเป็นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดให้กรมมีหน้าที่รับผิดชอบการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ การเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และตามที่มีกฎหมายอื่นกำหนดรวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรดาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม รวมทั้งนำหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หน่วยงานอื่นจัดทำไว้มานำใช้ประโยชน์ได้

(2) จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งร่วมกับภาควิชาและสถานศึกษาในการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และประเมินผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(3) จัดให้มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้

(4) จัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อให้คนพิการ หรือบุคคลซึ่งมีความต้องการจำเป็นพิเศษ

สามารถเรียนรู้ได้โดยสะดวกและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้อย่างเท่าเทียม ทั้งถึง และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร

(5) ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่ และทุกเวลา รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

(6) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกประกาศนียบัตร วุฒิบัตร หรือหนังสือรับรองความรู้ให้แก่ผู้เรียน ตามมาตรา 14

(7) ดำเนินการเทียบระดับการศึกษา การเทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียนตามมาตรา 15

(8) จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยจัดการเรียนรู้หรือภาคีเครือข่าย

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ และแนะแนวการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือที่มีกฎหมายอื่นกำหนด

ทั้งนี้ การผลิตและพัฒนาหลักสูตรตาม (1) และจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ตาม (8) ให้หารือกับสถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ก่อน อย่างไรก็ตาม หน้าที่และอำนาจของกรมไม่เป็นการตัดอำนาจหน่วยงานอื่นของรัฐหรือตัดสิทธิของบุคคลใดในการดำเนินการดังกล่าวตามอำนาจหรือสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายอื่น

2.2 แผน 3 ระดับ ตามที่กำหนดไว้โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 และวันที่ 3 ธันวาคม 2562 (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล)

➤ แผนระดับที่ 1

■ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศในปี 2580 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนามั่นคงและยั่งยืน บนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยดี และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญ

ในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนรากฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนา ฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มี ความเป็นอัจฉริยะ” ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
 ที่มา : https://www.mol.go.th/info_block_type/policy

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

➤ แผนระดับที่ 2

■ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วยสถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทเป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการ ซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 5 ช่วง ช่วงละ 5 ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนา

และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวน 23 ฉบับ ประกอบด้วย (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีดังนี้

ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์และการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเรียน วัยรุ่น วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์และสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดีมีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

ทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาที่ 3 และภาษาท้องถิ่น ทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ โดยคำนึงถึงการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ ด้านทักษะและมิตินทรีย์ กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นในด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การเสริมสร้างศักยภาพ ผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมายสู่คนไทยมีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ มีสัมมาชีพตามความถนัดของตน

ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการภาครัฐให้มีความทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่อย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐให้เกิดความเชื่อมโยงและบูรณาการเป้าหมายยุทธศาสตร์ผ่านการกำหนดความสัมพันธ์ในเชิงภารกิจตามยุทธศาสตร์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่เกิดความเข้มแข็ง ไม่ซ้ำซ้อน ชัดเจน ภายใต้ขนาดของรัฐที่เหมาะสม ทุกฝ่ายถือเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ มีการติดตามประเมินผลให้ครอบคลุม ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ทั้งในระดับยุทธศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ระดับโครงการ โดยระบบงบประมาณและระบบตรวจสอบต้องส่งเสริมแรงขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งในมิติภารกิจ พื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ และภารกิจพื้นที่ โดยบุคลากรภาครัฐต้องมีความมุ่งมั่น มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นระบบมาตรฐานและสอดคล้องกับภาระงาน โดยมีความนิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อประชาชน มีความมุ่งมั่น และมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

■ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอก และภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคง

รอกการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคตบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ ทนสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอก และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

โดยหมายความว่าเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีดังนี้

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

❖ เป้าหมาย :

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

❖ กลยุทธ์การพัฒนา :

กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยการศึกษาในระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้การดำรงชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.5 พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม

กลยุทธ์ที่ 3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

❖ **เป้าหมาย :** การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

❖ **กลยุทธ์การพัฒนา :**

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐ

ในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนา ประเทศ

■ **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)**

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นกรอบทิศทาง ในการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือระงับยับยั้งภัยคุกคาม เพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ และ ให้องค์กรของรัฐใช้เป็นกรอบทิศทางการจัดทำและขับเคลื่อนแผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคง ได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เป้าหมายในภาพรวม ประเทศไทยมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพมากขึ้น ประชาชนดำรงชีวิต โดยปกติสุข รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแบบองค์รวมและรักษาไว้ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในภาคใต้

❖ เป้าหมายที่ 2 : จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

❖ ผลสัมฤทธิ์ : คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ด้วยการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม อันสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน และศักยภาพของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์หลักที่ 2 การยกระดับการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างทั่วถึงผ่านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบของรัฐและเอกชน การเสริมสร้างบทบาทของครอบครัวและชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ การส่งเสริมการเรียนรู้และใช้ภาษาไทยควบคู่กับการใช้ภาษาที่หลากหลาย ตลอดจนการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในพื้นที่

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 7 การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์

❖ เป้าหมายที่ 2 : ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

❖ ผลสัมฤทธิ์ : หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้น รวมทั้งสามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ร่วมกัน

กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.4 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถป้องกันตนเองจากการค้ามนุษย์

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 8 การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

❖ ผลสัมฤทธิ์ : ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการป้องกันจากยาเสพติด

กลยุทธ์หลักที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีภูมิคุ้มกัน และสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและลดความต้องการยาเสพติด

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 สร้างภูมิคุ้มกันระดับบุคคล ด้วยการเสริมสร้างทัศนคติและความรู้เท่าทันยาเสพติด ทั้งการเสพและการค้า รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ทั้งรูปแบบ เนื้อหา วิธีการและช่องทางการสื่อสาร และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในทุกขั้นตอน

➤ แผนระดับที่ 3

■ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เป็นการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

แผนการศึกษาแห่งชาติ วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ซึ่งได้แก่ 3Rs ประกอบด้วย การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) และ 8Cs ประกอบด้วย ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจความแตกต่างของวัฒนธรรมและกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และ ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Compassion) โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษา 5 ประการ คือ (1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มศักยภาพ (4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย และ (5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่พลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและการพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการการศึกษา

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

❖ เป้าหมาย

- (1) ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- (2) คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
- (3) สถานศึกษาทุกระดับสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน
- (4) แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
- (5) ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ
- (6) ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล
- (7) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะตามมาตรฐาน

❖ แนวทางการพัฒนา

- (1) ส่งเสริม สนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม เต็มศักยภาพในแต่ละช่วงวัย
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
- (3) สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- (4) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
- (5) พัฒนาค้นคว้าข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
- (6) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- (7) พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

❖ เป้าหมาย

- (1) โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษา มีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้
- (2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

(3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และพื้นที่

(4) กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่าง กันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

(5) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

❖ แนวทางการพัฒนา

(1) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา
(2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
(4) ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา

(5) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.3 นโยบายที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายคณะรัฐมนตรี (ณ วันที่ 29 กันยายน 2568)

นโยบายของคณะรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรี (นายอนุทิน ชาญวีรกูล) ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2568 นั้น ได้มีนโยบายสำคัญด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย ดังนี้

เร่งรัดการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ควบคู่กับการผลักดันการเปิดเผยข้อมูลเปิด ของภาครัฐ และเสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับการบริหารภาครัฐให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกให้ภาคธุรกิจและประชาชน มีการบูรณาการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงระหว่าง หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงสามารถรองรับการบริหารราชการแบบจำลอง เสมือนจริง (Sandbox) และการบริหารจัดการภาวะวิกฤตอย่างเป็นระบบ

เร่งรัดการปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ โดยยกเลิกกฎหมาย กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค และสร้าง ภาระที่ไม่จำเป็นแก่ประชาชนและภาคธุรกิจที่เรียกว่ากิโยติน (Guillotine) การริเริ่มเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เศรษฐกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลและผลักดันการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนไป และจัดตั้งคณะทำงานติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

2. นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

(1) นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2569 ของพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ได้มีนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2569 โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนทุกคนในทุกช่วงวัย ให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

1) ลดภาระงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1) พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.2) ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
- 1.3) พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเห็นเป็นรูปธรรม
- 1.4) จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
- 1.5) ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 1.6) จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัย
- 1.7) ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
- 1.8) แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

- 2.1) เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2) ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Dropout) ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

2.3) จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอ

2.4) พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

2.5) พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบโจทยศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบจัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ และมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษาผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

2.6) พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

2.7) จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

2.8) ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

2.9) สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม และมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

2.10) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

2.11 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

(2) นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570 ของ ศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภิญโญสินวัฒน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการศึกษาของศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภิญโญสินวัฒน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เน้นขับเคลื่อนภายใต้แนวคิด "เรียนดี มีคุณธรรม" โดยมีจุดเน้นสำคัญคือการลดภาระงานครู เพื่อเพิ่มเวลาสอน การปรับหลักสูตรให้ทันสมัยบรรจุประวัติศาสตร์และหน้าที่พลเมือง การใช้ AI นวัตกรรมช่วยสอน และพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่กับอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ นำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพครูและยกระดับคุณภาพชีวิตครู

1.1) ลดภาระครู ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพิ่มอัตรากำลังสายสนับสนุน

1.2) แก้ปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งสหกรณ์กลาง และให้ความรู้เรื่องการเงินและการลงทุน

1.3) ปรับปรุงระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

1.4) ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินวิทยฐานะครู กำหนดเกณฑ์การประเมิน ให้มีความหลากหลาย ยึดหยุ่นตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์

1.5) พัฒนาระบบการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และปราศจากการทุจริต

1.6) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างทักษะวิชาชีพครู มุ่งเน้น ความเชี่ยวชาญในการใช้ AI และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

1.7) สนับสนุนเครื่องมือและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าสนใจ

1.8) พัฒนาและยกระดับศักยภาพครูการศึกษาพิเศษ สนับสนุนอัตรากำลังครูให้เพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนและความต้องการจำเพาะของผู้เรียน

2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนทุกช่วงวัย

2.1) ส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ ชาติไทยและหน้าที่พลเมือง

2.2) ส่งเสริมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด วิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์

2.3) ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีความพร้อมและปลอดภัย กำหนดให้มีแผนเผชิญเหตุ ในภาวะวิกฤต แก้ปัญหาหยาบเสียดสี บุหรี่ไฟฟ้า ความรุนแรง และภัยพิบัติทุกรูปแบบ

2.4) ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีควบคู่กับการปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

2.5) พัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)

2.6) พัฒนาทักษะการใช้ AI และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ในการสื่อสารและการเรียนรู้อย่างถูกต้อง มีจริยธรรม และสร้างสรรค์

2.7) ส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รองรับ อุตสาหกรรมในอนาคต

2.8) ปฏิรูปการศึกษาพิเศษให้เท่าทันโลก สนับสนุนงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ และ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและเหมาะสม พัฒนาทักษะอาชีพ สร้างรายได้

2.9) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตั้งแต่ปฐมวัย มีแหล่งเรียนรู้ที่ทั่วถึง

2.10) ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา ให้เด็กมีโอกาสดำเนิน การศึกษาตามความเหมาะสม ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

2.11) พัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ ให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการ สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ

2.12) พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เรียนรู้ควบคู่กับการทำงานสร้างรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

2.13) พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองโจทย์ศักยภาพผู้เรียน มีระบบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ (Skill Certificate) มีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษาและการประเมินผลการศึกษาผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

2.14) พัฒนาระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

3) การผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เช่น กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้คนไทยมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต

3. นโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

(1) แผนการส่งเสริมการเรียนรู้ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (พ.ศ. 2568 - 2570)

การส่งเสริมการเรียนรู้ตามแผนการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (พ.ศ. 2568 - 2570) ยึดหลักการ ดังนี้

- 1) โอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (Opportunity)
- 2) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ (Quality)
- 3) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Efficiency)
- 4) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Participation)

โดยได้กำหนดเป้าประสงค์หลัก และประเด็นการขับเคลื่อน ดังนี้

❖ เป้าหมายหลัก

1) ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และบริการการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทของตนได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

2) ประชาชนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำรงชีวิตที่มั่นคงและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

3) บุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ทุกประเภท ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาใหม่มีความรู้ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานตำแหน่ง และทักษะที่จำเป็นต่อการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ให้กับประชาชน

4) หน่วยงานและหน่วยจัดการเรียนรู้มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สามารถใช้ข้อมูลในการบริหาร ตัดสินใจ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) หน่วยงานมีการขับเคลื่อนความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกระดับพื้นที่

❖ ประเด็นขับเคลื่อนกลยุทธ์และแนวทางขับเคลื่อนตามกลยุทธ์

ประเด็นขับเคลื่อนที่ 1 ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของประชาชน

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 1.3 ปรับระบบการประเมินผลให้สะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้

ประเด็นขับเคลื่อนที่ 2 ขยายโอกาสและความเสมอภาคในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 2.1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเทียบระดับการศึกษา เทียบโอนผลการเรียนรู้และรับรองคุณวุฒิ

กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาแนวทางการเรียนรู้แบบสะสมหน่วยกิต (Credit Bank)

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะอาชีพที่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 2.5 สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

ประเด็นขับเคลื่อนที่ 3 สร้างพื้นที่และระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแพลตฟอร์มดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมทักษะดิจิทัลพื้นฐานและความรู้เท่าทันสื่อ

กลยุทธ์ที่ 3.3 สนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 3.5 สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชนผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วม

ประเด็นขับเคลื่อนที่ 4 ส่งเสริมความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในทุกระดับพื้นที่

ประเด็นขับเคลื่อนที่ 5 ยกระดับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5.3 พัฒนากลไกการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจให้กับหน่วยจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 5.4 พัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมของหน่วยจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 5.5 พัฒนาระบบการสื่อสารและส่งเสริมความเข้าใจนโยบายการเรียนรู้สู่ประชาชน

โดยกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้

❖ แนวทางการขับเคลื่อน

1) ปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ที่ส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้น
ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เช่น ใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนรู้
ผ่านโครงงาน (Project-based Learning) หรือการแก้ปัญหา (Problem-based Learning) เปิดโอกาส
ให้ผู้เรียนค้นหาความรู้จากแหล่งที่สนใจ และครูคอยให้คำแนะนำ การแนะนำวิธีการค้นหาความรู้กระตุ้น
ให้ผู้เรียนพัฒนาการทำงานของตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถามแห่งการเรียนรู้และค้นหาคำตอบ
ของคำถามนั้น การสอนเน้นการประเมินทักษะและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
เช่น ส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เทคนิคการนำ AI มาใช้ในการวางแผนหลักสูตร การประเมินผล
การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการสอน

3) สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้
ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเทคนิคการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรม
ทางการศึกษาใหม่ ๆ การสร้างเครือข่ายครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน
เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้

4) ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ เช่น
นักจัดการเรียนรู้ นักออกแบบกิจกรรม ผู้นำพื้นที่เรียนรู้

5) พัฒนาแพลตฟอร์มกลางสำหรับเผยแพร่องค์ความรู้และ Best Practices ของครู
ทั่วประเทศ

(2) แผนปฏิบัติการ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการในแผนปฏิบัติการ 5 ปี
พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสุข พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้
ตลอดชีวิต

พันธกิจ

- (1) จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
- (2) ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสถานการณ์การพัฒนาของประเทศ
- (3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
- (4) สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
- (5) พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- (6) พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

- (1) ประชาชนได้รับโอกาสและเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- (2) ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม หน้าที่ ความเป็นพลเมืองที่ดีภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ที่สอดคล้อง กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- (3) ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้ ช่องทางการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เหมาะสม สามารถคิด วิเคราะห์ แยกแยะอย่างมีเหตุผล และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึง การแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์
- (4) หน่วยงาน มีหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย และรองรับกับ สถานะการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
- (5) หน่วยงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในการเพิ่มโอกาส และช่องทางการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชน

(6) ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ

(7) หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(8) บุคลากรของ สกร. ทุกประเภท ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสายงานและการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) จุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. พลิกโฉมระบบการเรียนรู้สู่ความยืดหยุ่น เชื่อมโยง และไร้รอยต่อ

(1) ยกระดับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง และทักษะที่จำเป็น สร้างทางเลือกที่หลากหลายและยืดหยุ่น เชื่อมโยงรูปแบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและไร้รอยต่อ

(2) ขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank System) และกลไกการเทียบโอนผลการเรียนรู้ (หน่วยกิต ความรู้และประสบการณ์) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสะสมผลการเรียน และยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ตามศักยภาพจริง

(3) ผลักดันระบบการสอบเทียบระดับคุณวุฒิ "สอบเทียบ จบไว ได้งานจริง" ให้ผู้เรียนจบการศึกษาในแต่ละช่วงชั้นได้รวดเร็วขึ้น (Fast-track) ลดระยะเวลาเรียน และเปิดโอกาสสู่การศึกษาต่อและเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทันต่อความต้องการ

(4) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกลไกการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อลดข้อจำกัดและอุปสรรค เพิ่มความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลาย

(5) ค้นหาและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายเชิงรุก โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเยาวชนที่ไม่อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (NEETs) เพื่อสร้างโอกาสให้เข้าถึงและกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิด "Thailand Zero Dropout"

(6) เสริมสร้างระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยบูรณาการกลไกการตรวจสอบและประเมินผล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2. ขับเคลื่อนการเรียนรู้สู่อาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้จริง และการพึ่งพาตนเองที่ยั่งยืน

(1) ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอาชีพให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์พื้นที่ และความต้องการจ้างงานของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

(2) ส่งเสริมแนวทาง "Learn to Earn" ควบคู่กับการ Upskill/Reskill/New-skill เพื่อให้ผู้เรียนสร้างรายได้ทั้งในระหว่างเรียนและหลังจบการศึกษา

(3) ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างผู้ประกอบการใหม่ สร้างโอกาสทางธุรกิจชุมชน และการต่อยอดผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้มีมูลค่าเพิ่ม

(4) พัฒนาทักษะและอาชีพใหม่ให้กลุ่มวัยเกษียณ เตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยสามารถสร้างรายได้พึ่งพาตนเองได้ และลดภาระพึ่งพิงทางสังคม

3. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตสู่การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ

(1) ยกกระตือรือร้นวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้คุณภาพ บูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ากับวิถีชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาทักษะคิดเชิงวิเคราะห์ ทดลอง และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สำหรับประชาชนทุกช่วงวัย

(2) มุ่งสร้างทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) และความยืดหยุ่น (Resilience) ให้ประชาชนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัว ทักษะด้านวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์

(3) ปลุกฝังความเป็นพลเมืองคุณภาพ ผ่านการบูรณาการการเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม ประชาธิปไตย และสถาบันหลักของชาติ ในบริบทที่ร่วมสมัย ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึกสาธารณะ และความเป็นพลเมืองดี เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

4. ยกกระตือรือร้นคุณภาพครู นักจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษา

(1) พัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

(2) เร่งแก้ไขปัญหานี้สินบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการเสริมสร้างวินัย และทักษะการบริหารจัดการเงิน เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างความมั่นคงในชีวิต

(3) พัฒนาสถานศึกษา ให้เป็น "พื้นที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์" ที่ผู้เรียนและบุคลากรมีความสุข ปลอดภัย เป็นมิตร มีคุณธรรม และเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ที่แท้จริง

5. ส่งเสริมการใช้ Digital Platform เพื่อการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา

(1) ส่งเสริมการใช้ Digital Platform กลาง ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ทุกประเภท ทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกช่วงวัย ทุกพื้นที่ เพื่อให้เข้าถึงบริการทั้งหมดของ สกร. ได้ในจุดเดียว (One-Stop Service)

(2) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและช่วยการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ขยายโอกาสการเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ทั้งออนไลน์ ออฟไลน์ และในชุมชน

6. ขยายโอกาสการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

(1) ยกกระตือรือร้น ศกร.ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่ห่างไกล ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่พร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน สื่อ อุปกรณ์ และบุคลากร

(2) จัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับกลุ่มเปราะบาง ผู้สูงอายุ และกลุ่มชาติพันธุ์ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม โดยยึดหลัก "ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง"

(3) ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างวัย และการเตรียมความพร้อมสู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ ผ่านพื้นที่กิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งระหว่างคนต่างวัย

7. ปลุกพลังการอ่านและการรู้หนังสือเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น

(1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านในทุกช่วงวัย ภายใต้แนวคิด "อ่านเปลี่ยนชีวิต" เพื่อเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาชีวิต ต่อยอดองค์ความรู้ และพัฒนาคุณภาพชีวิต

(2) เพิ่มอัตราการรู้หนังสือให้กับประชาชน โดยเร่งพัฒนาทักษะการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีในการทำธุรกรรมและเข้าถึงสวัสดิการรัฐได้ด้วยตนเอง

(3) พัฒนาและเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุดประชาชน Co-Reading Space และบ้านหนังสือชุมชน ให้เป็นพื้นที่ที่มีชีวิต ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ และเข้าถึงได้ง่าย

8. เสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาค

(1) พัฒนากลไกความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย ร่วมออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สะท้อนความต้องการและอัตลักษณ์ของพื้นที่อย่างแท้จริง

(2) ขับเคลื่อนการเรียนรู้บนฐานข้อมูล Big Data ร่วมกับการวิเคราะห์บริบทพื้นที่ เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่แม่นยำ ตอบโจทย์ และระดมทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(3) พัฒนาและขยายความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้

(4) พลิกโฉมกรมส่งเสริมการเลี้ยงดูสู่ "องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล" มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตื่นตัวต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจเร่งด่วน (Quick Win)

- 1) ปรับอัตราเงินอุดหนุนรายหัวการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 2) จัดสอบเทียบวัดระดับความรู้ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- 3) สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พลเมืองที่ดี ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิในการเลือกตั้ง

ภารกิจสำคัญ (Flagship)

1) Thailand Zero Dropout : การแก้ไขปัญหาประชาชนที่หลุดหรืออยู่นอกระบบการศึกษา มุ่งลดและป้องกันการหลุดจากระบบการศึกษา ด้วยการติดตาม คัดกรอง เข้าถึง และจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนให้กลับเข้าสู่ระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) Career Plus : "เติมเต็มทักษะ สร้างโอกาสอาชีพ" ร่วมมือกับภาคเอกชนออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอาชีพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการตลาดแรงงานจริง เช่น ดิจิทัล ช่างเทคนิค อาหาร การดูแลผู้สูงอายุ โดยภาคเอกชนร่วมสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและวิทยากร รวมทั้งฝึกอบรมตามหลักสูตรคุณวุฒิวิชาชีพที่กำหนด

3) Learning 3D : พื้นที่ต้นแบบการเรียนรู้ 1 จังหวัด 3 มิติความสำเร็จ คัดเลือกพื้นที่นำร่อง โดย 1 จังหวัดมีผลงานเด่นครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ (ผ่านการคัดเลือกอำเภอหรือกลุ่มโซนอำเภอ นำร่องละ 1 รูปแบบ) ใช้พื้นที่เป็น Sandbox ต้นแบบ สามารถถอดบทเรียนและขยายผลไปสู่พื้นที่อื่นได้จริง

4) Learning T - Map : ปักหมุดแหล่งเรียนรู้คู่ชุมชน จัดทำแผนที่ตำบลที่แสดงตำแหน่งของแหล่งเรียนรู้อย่างชัดเจน ติดตั้งแผนที่ในพื้นที่บริการของ ศกร. ระดับตำบล รวมทั้งพัฒนาข้อมูลแผนที่ แหล่งเรียนรู้เป็นระบบดิจิทัล (Digital Directory) ค้นหาผ่าน QR Code และสมาร์ทโฟน แสดงพิกัดและข้อมูลสำคัญ เช่น ประวัติ กิจกรรม เวลาเปิด-ปิด แบบ Real-time เพื่อให้ประชาชนเข้าถึง "ชุมชนทรัพยากรความรู้ใกล้บ้าน" ได้สะดวก

5) Smart Digital Library : ห้องสมุดดิจิทัล "Hub การอ่านยุคใหม่" คัดเลือกห้องสมุดประชาชน เป้าหมาย 77 แห่งทั่วประเทศที่มีผู้ใช้บริการมากที่สุด เพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการผ่านระบบห้องสมุดดิจิทัล ที่สามารถให้บริการ E-Book วารสาร สื่อการเรียนรู้ และฐานข้อมูลออนไลน์ รองรับการใช้งานผ่านสมาร์ทโฟน และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป ให้ประชาชน "อ่านได้ทุกที่ ทุกเวลา"

6) Learning Passport : พาสปอร์ตการเรียนรู้ จัดทำสมุดบันทึกการเรียนรู้ของประชาชน เช่น การใช้บริการห้องสมุดประชาชน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา การอบรม การฝึกอาชีพ การเรียนรู้ในชุมชน หรือการเรียนรู้ออนไลน์ ใช้เป็นหลักฐานประกอบการเทียบโอนหน่วยกิต ความรู้ และประสบการณ์ เชื่อมโยงกับ ฐานข้อมูลการเรียนรู้ สนับสนุนการเข้าสู่ระบบคุณวุฒิและธนาคารหน่วยกิต

7) ระบบเชื่อมโยงการเรียนรู้ 3 รูปแบบ มุ่งพัฒนากลไกการเทียบเคียงและเทียบโอนผลการเรียนรู้ เชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ให้สามารถ สะสมในระบบธนาคารหน่วยกิตแบบไร้รอยต่อ นำไปสู่การยกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

4. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าหมายย่อย (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 169 เป้าหมายย่อย และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน 232 ตัวชี้วัด (ทั้งหมด 244 ตัวชี้วัด แต่มีตัวที่ซ้ำ 12 ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมายย่อยดังกล่าว

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



ภาพที่ 2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มาเป็นเป้าหมายในการดำเนินการ ได้แก่

เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Quality education)

เป้าหมายย่อยที่ 4.5 ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศด้านการศึกษา และสร้างหลักประกันว่า กลุ่มที่เปราะบาง ซึ่งรวมถึงผู้พิการ ชนพื้นเมือง และเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.6 สร้างหลักประกันว่าเยาวชนทุกคนและผู้ใหญ่ทั้งชายและหญิงในสัดส่วนสูง สามารถอ่านออกเขียนได้และคำนวณได้ ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายย่อยที่ 4.7 สร้างหลักประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับ ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมไปถึงการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืนสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุขและการไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมือง ของโลก และความชื่นชมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการที่วัฒนธรรมมีส่วนช่วยให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายที่ 4.8 สร้างและยกระดับสถานศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์การศึกษา ที่อ่อนไหวต่อเด็ก ผู้พิการ และเพศภาวะ และจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยปราศจาก ความรุนแรง ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน

5. นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(1) ระบบราชการ 4.0

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการ หรือ Solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะ และนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป

3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด ทั้งนี้ ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0

(2) การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 3 มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ที่มา : <https://tedfund.mhesi.go.th/images/asset/organization/strategic/2567>

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้การบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับการสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- 2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 1) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

(3) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2567 มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยกำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน 3 ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

กำหนดเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว

กลยุทธ์ที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

กลยุทธ์ที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

และกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 3) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม โดยกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับและการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานด้วย

และกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนสำคัญในการกำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน/กลุ่มเป้าหมาย การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา 2) การบริหารจัดการ เพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และ 3) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาดตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาดตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาการในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ทักษะ มาปรับปรุงและพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่ง ประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 3 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ 3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

และกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ 2) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่องเชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และ 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวม ศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

(4) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560)

เป้าหมายของแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ คือ เพื่อให้ข้าราชการและส่วนราชการมีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐและสนับสนุน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล” เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ดังนี้

1) ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสม ในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(2) ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กรที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตาม ดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัย และอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกหรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัลที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(5) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(6) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2) ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

(5) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กรที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน (หมวด) ทั้งนี้ หมวดที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ

ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ

(6) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 มีมติเห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และรับทราบผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกลี้ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม/เทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย

1) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ โดยสรุป

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

❖ แนวทางการดำเนินการ :

1. ทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และเป้าหมายองค์กร
2. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน
4. วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่
5. วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน
6. เปรียบเทียบความต้องการด้านกำลังคนกับสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน)
7. จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
8. ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
9. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการ และการนำแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

❖ แนวทางการดำเนินการ :

1. ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ
2. สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่
3. ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
4. ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน
5. เลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม
6. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(1) ร้อยละ 90 ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน 1 ปี

(2) อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราข้าราชการ
ตั้งใหม่ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

❖ แนวทางดำเนินการ :

ประเด็นพัฒนาที่ 9 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

1. พัฒนากลไกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
2. กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมปรับตัว
3. กำหนดกลไกเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
4. กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)
2. กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap)
3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบแนวความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

1. กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์
2. กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ตัวชี้วัด :

- (1) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (2) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ
- (3) ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารอบความคิดและทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล
- (4) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service
- (5) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

2) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ

❖ กรณีการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

- (1) ปรับแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่

ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 : ให้ตรึงอัตรากำลัง ไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลัง ตั้งใหม่ในภาพรวม โดยชะลอการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้มีระยะเวลาในการทบทวนบทบาทภารกิจ และจัดอัตรากำลังแต่ละประเภท ให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน

ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 : จัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามขนาดของส่วนราชการ ซึ่งเป็นไปตามมาตรการฉบับเดิม

- (2) เพิ่มเงื่อนไขการบริหารอัตรากำลังข้างต้น โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรมีตำแหน่งว่างติดต่อกันเกิน 1 ปี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คปร. จะติดตามและรายงานต่อ คปร. พิจารณานำตำแหน่งว่างมาจัดสรรให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็น

❖ กรณีการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- (1) ขยายเงื่อนไขเฉพาะกรณีให้ครอบคลุมตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา โดยปรับเป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบรวมสถานศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป ในพื้นที่ปกติและไม่อยู่ในแผนการถ่ายโอนให้แก่ อปท.

- (2) เพิ่มมาตรการในการจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี โดยให้ ก.ค.ศ. พิจารณานำตำแหน่งที่มีอัตรากำลังครูผู้สอนเกินเกณฑ์อัตรากำลังของ ก.ค.ศ. มากำหนดเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กับโรงเรียนที่มีนักเรียน 61 - 119 คน ที่จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างดำเนินการตามแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก

(3) ปรับวิธีการจัดสรรตามเงื่อนไขเฉพาะกรณี สำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป โดยกำหนดแนวทางการจัดสรรเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

❖ กรณีการบริหารอัตรากำลังลูกจ้าง

(1) ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่น ในระหว่างปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอ คปร. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

(2) ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทบบุคลากร ยกเว้น การจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว 4 ประเภท เช่น (1) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง และ (2) ลูกจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ กรณีที่จำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว ให้จัดทำ คำขออนุมัติเสนอสำนักงาน ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

(3) ทบทวนความจำเป็นของการใช้อัตราลูกจ้างชั่วคราวข้างต้น ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เคยได้รับการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวพิจารณาทบทวนและจัดทำข้อมูลการจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบปีละ 1 ครั้ง (ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณ) เพื่อรายงานให้ คปร. ทราบต่อไป

❖ กรณีการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราวางจาก ผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

ปรับแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ดังนี้

(1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 ให้ชะลอการทดแทนอัตราวางจากผลการเกษียณอายุ ของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

(2) การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยนำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ราชการที่ทดแทนอัตราวางจากผลการเกษียณอายุในรอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567) มาคำนวณ อยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่จะให้ คพร. พิจารณาจัดสรรให้กับส่วนราชการในรอบถัดไป คือ รอบที่ 6 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2571)

❖ กรณีการจัดสรรอัตราข้าราชการต้งใหม่

ปรับแนวทางการจัดสรรอัตราข้าราชการต้งใหม่ กรณีรองรับภารกิจหลักของส่วนราชการ ที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการและจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรม หรือจังหวัดขึ้นใหม่ โดยกำหนดรายละเอียดของแนวทางการจัดสรรให้ชัดเจนว่าจะให้ส่วนราชการพิจารณาจาก แหล่งใด อย่างไร ดังนี้

(1) หากเป็นการตัดโอนภารกิจจากส่วนราชการที่มีอยู่เดิมมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการใหม่ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาตัดโอนหรือเกลี้ยอัตรากำลังในภารกิจที่เกี่ยวข้อง หรืออัตราวางที่มีอยู่ ของส่วนราชการที่ตัดโอนภารกิจและอัตราวางของส่วนราชการที่มีอยู่ในกระทรวงให้ส่วนราชการต้งใหม่ ในระยะแรกก่อน

(2) หากส่วนราชการตั้งใหม่ยังจำเป็นต้องขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม อาจเสนอ คพร. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเป็นพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติการกิจไประยะหนึ่งก่อน (1 - 2 ปี) จากนั้น ให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ประเมินความคุ้มค่าของการใช้อัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อกำหนดรูปแบบ การจ้างงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจงาน

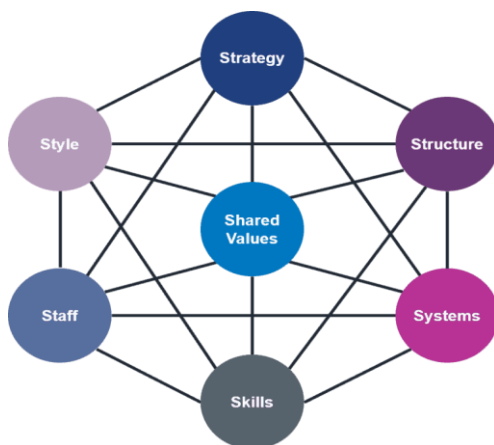
(3) เพิ่มกลไกการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังใหม่ โดยเพิ่มคณะกรรมการกลั่นกรอง ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ สศช. กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่พิจารณาการกลั่นกรองให้ความเห็นต่อข้อเสนอการขอรับ การจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาของ คพร. เพื่อควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ และงบประมาณด้านบุคคลของประเทศในระยะยาว

(7) แนวทางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย SWOT Analysis

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามแนวทางของ HR Scorecard โดยพิจารณาจากปัจจัย ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้ม ที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยใช้ SWOT ANALYSIS การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7S Framework และสภาพแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

รูปแบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นการวิเคราะห์ถึง แนวโน้มของตัวแปรปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) ที่หน่วยงานสามารถ ควบคุม/บริหารจัดการได้และมีอิทธิพลโดยตรง ที่แสดงถึงศักยภาพของหน่วยงานที่ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ ของหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้กรอบแนวคิดของ McKinsey 7S เป็นหลัก ในการวิเคราะห์



ภาพที่ 4 กรอบการวิเคราะห์ของ McKinsey 7S Model

ที่มา : <https://www.lumovest.com/library/management-strategy/mckinsey-7s-framework/>

แนวคิดของ McKinsey 7S ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการขององค์กรว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ประเด็นให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ การพิจารณาโครงสร้าง เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรและเป้าหมายที่ต้องการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้แนวคิดของ McKinsey 7 S มีรายละเอียด ดังนี้

(1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง องค์กรมีจุดแข็ง จุดอ่อน อย่างไร ในการวางแผนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

(2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามวิชาชีพ ลักษณะงานตามลูกค้าผู้รับบริการ ตามพื้นที่ ได้อย่างเหมาะสม ชัดเจนหรือไม่

(3) ระบบ (System) หมายถึง องค์กรมีจุดแข็ง จุดอ่อน ในกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับหรือไม่ เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผล เชื่อมต่อกระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ

(4) รูปแบบ (Style) หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำ การบริหารที่มีรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ การมีส่วนร่วม รูปแบบผู้นำเป็นอย่างไร แบบเผด็จการ (Autocratic Leader) แบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หรือแบบเสรี (Laissez-Faire Leader)

(5) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การจัดการคนเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การรักษาคณัติ คนเก่ง ไว้ในองค์กรหรือไม่อย่างไร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะสูงสุดของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

(6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ทักษะการทำงาน และทักษะความถนัด หรือความชำนาญเฉพาะพิเศษ องค์กรดำเนินการค้นหาทักษะของบุคลากรและดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

(7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง นโยบาย แนวทางและกิจกรรมที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ และในขณะเดียวกันก็สร้างความเจริญเติบโตและมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมของประเทศ

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นการวิเคราะห์สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats) โดยพิจารณาถึงแนวโน้มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่และการขยายตัวของภารกิจองค์กร มีทั้งปัจจัยที่เป็นโอกาสและปัจจัยที่เป็นภัยคุกคาม/อุปสรรค ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ใช้กรอบการวิเคราะห์ PESTEL โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบการวิเคราะห์ของ PESTEL

ที่มา : สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) จาก <https://tia.or.th/insight-details.html?id=45>

(1) การเมือง (Political) การวิเคราะห์ปัจจัยทางการเมืองและสังคม มุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางการเมืองและการมีอิทธิพลต่อส่วนราชการ ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น นโยบายรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง นโยบายการควบคุมการค้าและการลงทุน และเรื่องของความปลอดภัยและความเสี่ยงทางการเมือง

(2) เศรษฐกิจ (Economic) การวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและภาวะเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนราชการ ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น ราคาสินค้าและบริการ อัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ นโยบายการเงินและความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

(3) สังคม (Social) การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น แนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คน ความคาดหวัง และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและพฤติกรรมของผู้คน

(4) เทคโนโลยี (Technology) การวิเคราะห์ปัจจัยทางเทคโนโลยี มุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางเทคโนโลยี ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น ความเจริญเติบโตของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี นวัตกรรมและความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน

(5) สภาพแวดล้อม (Environment) การวิเคราะห์ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น ปัญหาภัยพิบัติ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค และปัญหาโรคอุบัติใหม่

(6) กฎหมาย (Legal) การวิเคราะห์ปัจจัยทางกฎหมาย มุ่งเน้นการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงทางกฎหมาย ปัจจัยที่ควรพิจารณา เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ การคุ้มครองสิทธิบุคคลที่ส่วนราชการต้องปฏิบัติตาม

ส่วนที่ 3

ข้อมูลพื้นฐาน
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่นำมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 มีดังนี้

- 3.1 วิสัยทัศน์
- 3.2 พันธกิจ
- 3.3 เป้าประสงค์
- 3.4 วัฒนธรรมองค์กร
- 3.5 หน้าที่และอำนาจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
- 3.6 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
- 3.7 กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
- 3.8 จำนวนผู้รับบริการย้อนหลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568)

3.1 วิสัยทัศน์

“ประชาชนทุกช่วงวัยเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสุข มีทักษะที่เหมาะสมและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่”

3.2 พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะที่เหมาะสมและสมรรถนะที่จำเป็นของประชาชน ให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
2. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของหน่วยจัดการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
3. สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้
4. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.3 เป้าประสงค์

1. ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา และมีทักษะที่เหมาะสมและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
2. หน่วยจัดการเรียนรู้มีความพร้อมในการให้บริการประชาชนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สนใจหรือตามความถนัด และสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภท ได้ทุกที่ ทุกเวลา
3. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้ง การติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้
4. บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ สามารถปฏิบัติงานตามสายงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
5. หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.4 วัฒนธรรมองค์กร

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” จึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ “LEARNS” เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ อันประกอบด้วยตัวอักษรภาษาอังกฤษ 6 ตัว ได้แก่

L : Lifelong Learning (ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต)

จัด ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ สำหรับประชาชนทุกช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ

E : Encouragement & Excellence (ส่งเสริมความเป็นเลิศ)

พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากร ให้มีความสามารถในการจัด ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต

A : Accountability & Agility (ทุ่มเท ถูกต้อง ว่องไว)

ส่งเสริมกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

R : Resilience (พร้อมรับ ปรับตัว)

ส่งเสริม นำเทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมโยงความรู้สู่การประยุกต์ใช้ในการสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

N : Networks (สร้างพลังความร่วมมือ)

ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

S : Success & Sustainable (สร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน)

พัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.5 หน้าที่และอำนาจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 กำหนดให้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีภารกิจเกี่ยวกับการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ แก่ประชาชน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการ ของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัด หรือความจำเป็น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มี ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรดาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม รวมทั้งนำหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หน่วยงานอื่นจัดทำไว้มาใช้ประโยชน์ได้
2. จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งร่วมกับภาคีเครือข่ายในการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และประเมินผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
3. จัดให้มี ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้
4. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อให้คนพิการ หรือบุคคลซึ่งมีความต้องการจำเป็นพิเศษสามารถเรียนรู้ได้โดยสะดวกและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้อย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่มีการค่าใช้จ่ายเกินสมควร
5. ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่ และทุกเวลา รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป
6. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตร หรือหนังสือรับรองความรู้ให้แก่ผู้เรียนตามที่กฎหมายกำหนด
7. ดำเนินการเทียบระดับการศึกษา การเทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ สมรรถนะ ตามที่กฎหมายกำหนด
8. จัดให้มีระบบแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ
9. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยจัดการเรียนรู้หรือภาคีเครือข่าย
10. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และแนะแนวการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.6 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเรียนรู้

1. **ราชการบริหารส่วนกลาง** ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 แบ่งส่วนราชการภายในกรม ออกเป็น 9 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- กองมาตรฐานและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิ
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- กองส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
- ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์

2. **หน่วยงานการศึกษา** ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เรื่อง กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายพิเศษ และสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร มีสถานะเป็นหน่วยงานการศึกษา จำนวน 84 แห่ง ประกอบด้วย

- | | | | |
|---|-------|----|------|
| - สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด | จำนวน | 76 | แห่ง |
| - สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร | จำนวน | 1 | แห่ง |
| - สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค | จำนวน | 5 | แห่ง |
| - ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| - สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร | จำนวน | 1 | แห่ง |

3. **สถานศึกษา** ตามมาตรา 20 แห่ง พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2569 จำนวน 928 แห่ง ประกอบด้วย

- | | | | |
|--------------------------------------|-------|-----|------|
| - ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ | จำนวน | 878 | แห่ง |
| - ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับเขต | จำนวน | 50 | แห่ง |

4. **สถานศึกษา** ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เรื่อง กำหนดให้ ศูนย์หรือสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้านหรือเฉพาะกิจการ มีสถานะเป็นสถานศึกษา จำนวน 32 แห่ง ประกอบด้วย

สถานศึกษาสังกัดกรม จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

- | | | | |
|---|-------|---|------|
| - สถาบันการศึกษาทางไกล | จำนวน | 1 | แห่ง |
| - สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ | จำนวน | 1 | แห่ง |

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด จำนวน 30 แห่ง ได้แก่

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก (วิทยาลัยในวัง) จำนวน 1 แห่ง
 - ศูนย์วังเตื้อน อาคมสุรทัณฑ์ จำนวน 1 แห่ง
 - ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวราราม
รวมหาวิหารอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 1 แห่ง
 - ศูนย์ฝึกวิชาชีพจังหวัดกาญจนบุรี "สามสงฆ์ทรงพระคุณ" จำนวน 1 แห่ง
 - ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จำนวน 7 แห่ง
 - ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จำนวน 17 แห่ง
 - ศูนย์วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมเพื่อการศึกษา ร้อยเอ็ด จำนวน 1 แห่ง
 - อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จำนวน 1 แห่ง
- จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

5. หน่วยจัดการเรียนรู้ขนาดเล็ก ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต ประกอบด้วย

(1) ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล ตามมาตรา 21 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 จำนวน 7,435 แห่ง ได้แก่

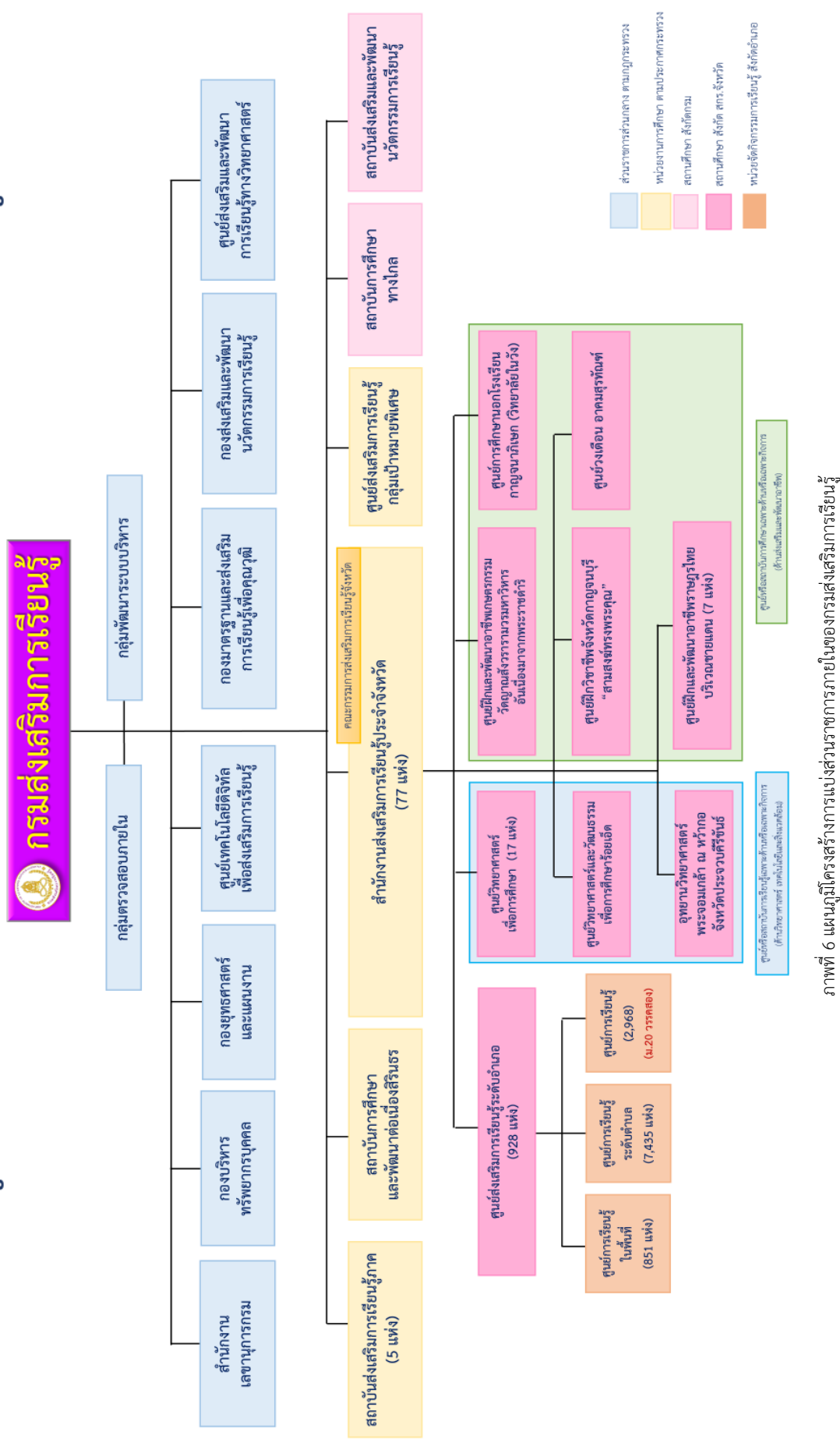
- ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล จำนวน 7,255 แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ระดับแขวง จำนวน 180 แห่ง

(2) ศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ตามมาตรา 21 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 จำนวน 851 แห่ง ได้แก่

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” จำนวน 791 แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยมอแกน จำนวน 1 แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 59 แห่ง

(3) ศูนย์การเรียนรู้ ตามมาตรา 20 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 2,968 แห่ง

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของกรมส่งเสริมการเรียนรู้



3.7 กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ข้อมูลกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
ราชการส่วนกลาง		1,095	382	-	698	15
1	ส่วนกลาง	539	13	-	526	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	12	8	-	4	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	14	8	-	6	-
4	สำนักงานเลขาธิการกรม	90	52	-	30	8
5	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	69	29	-	40	-
6	กองมาตรฐานและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิ	57	34	-	23	-
7	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	43	28	-	15	-
8	กองส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	57	32	-	25	-
9	ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	139	120	-	14	5
10	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์	75	58	-	15	2
จัดตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566		19,174	-	4,597	14,438	139
11	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร	19,012	-	4,540	14,348	124
12	สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ภาค	97	-	28	56	13
13	ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษ	17	-	7	10	-
14	สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร	14	-	3	10	1
15	สถาบันการศึกษาทางไกล	21	-	12	9	-
16	สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	13	-	7	5	1
รวมทั้งสิ้น		20,269	382	4,597	15,136	154

หมายเหตุ : อัตรากำลังของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นข้อมูลที่รวมอัตราของสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ, ศูนย์หรือสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้านหรือเฉพาะกิจการ ด้วยแล้ว

3.8 จำนวนผู้รับบริการย้อนหลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568)

ตารางที่ 2 จำนวนผู้รับบริการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กิจกรรมการเรียนรู้	จำนวนผู้รับบริการ/ปีงบประมาณ		
	2566	2567	2568
กิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์	5,773,147	6,624,406	5,311,329
กิจกรรมด้านส่งเสริมการอ่าน	7,348,805	8,457,577	5,700,443
กิจกรรมด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	8,452,324	8,426,908	9,601,651
รวมทั้งสิ้น	21,574,276	23,508,891	20,613,423

ตารางที่ 3 จำนวนผู้รับบริการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง

กิจกรรมการเรียนรู้	จำนวนผู้รับบริการ/ปีงบประมาณ		
	2566	2567	2568
การส่งเสริมการรู้หนังสือ	52,686	28,008	30,584
การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต	140,863	64,032	77,718
การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ	761,932	-	-
การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา	30,542	11,787	45,232
กระบวนการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	79,724	42,012	46,297
การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน	102,669	53,337	61,511
รวมทั้งสิ้น	1,168,416	199,176	261,342

ตารางที่ 4 จำนวนผู้รับบริการการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

รายการ	ปีงบประมาณ 2566		ปีงบประมาณ 2567		ปีงบประมาณ 2568	
	2/2565	1/2566	2/2566	1/2567	2/2567	1/2568
จำนวนผู้ลงทะเบียน	823,701	842,759	830,197	852,439	845,386	886,204
จำนวนผู้ที่คาดว่าจะจบ	-	-	-	-	155,609	141,445
จำนวนผู้จบการศึกษา	186,273	91,541	101,737	91,237	111,876	102,296

ส่วนที่ 4

การประเมินสถานภาพ
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

1) สถานภาพกำลังคนในภาพรวม

1.1) ข้าราชการ

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 4,979 อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 3,722 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569) จำแนกได้ ดังนี้

- ❖ ส่วนกลาง ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 382 อัตรา
 - มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 243 คน
- ❖ หน่วยงานการศึกษา/สถานศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 4,597 อัตรา
 - มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 3,479 คน

1.2) ลูกจ้างประจำ

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 154 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569) จำแนกได้ ดังนี้

- ❖ ส่วนกลาง จำนวน 15 คน
- ❖ หน่วยงานการศึกษา/สถานศึกษา จำนวน 139 คน

1.3) พนักงานราชการ

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 15,136 อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง 14,164 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มกราคม 2569) จำแนกเป็น

- ❖ ส่วนกลาง
 - มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 698 อัตรา
 - มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 125 คน
- ❖ หน่วยงานการศึกษา
 - มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 14,438 อัตรา
 - มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 14,039 คน

2) ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2569 – 2578)

กรมส่งเสริมการวิจัยมีข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 243 คน ซึ่งคาดการณ์อัตราการเกษียณอายุ ภายในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2578) จำนวนทั้งสิ้น 71 คน

ตารางที่ 5 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า (จำแนกตามประเภท/ระดับตำแหน่ง)

ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุ/ปีงบประมาณ (คน)											รวม	คิดเป็นร้อยละ
	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578			
ประเภทบริหาร													
- ระดับต้น		1			1	1						3	4.23
- ระดับสูง									1			1	1.40
ประเภทอำนวยการ													
- ระดับต้น			2						1			3	4.23
- ระดับสูง												-	-
ประเภทวิชาการ													
- ระดับปฏิบัติการ		1						2	1	2		6	8.45
- ระดับชำนาญการ	1					1	1		1	1		5	7.04
- ระดับชำนาญการพิเศษ	8	4	2	2	2	1	2	1	6	1		29	40.85
- ระดับเชี่ยวชาญ													
ประเภททั่วไป													
- ระดับปฏิบัติงาน												-	-
- ระดับชำนาญงาน	4	1	4		1	2		2	1			15	21.13
- ระดับอาวุโส	3	2	2		1			1				9	12.68
รวมทั้งสิ้น	16	9	10	2	5	5	3	6	11	4		71	100.00

ตารางที่ 6 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า (จำแนกตามตำแหน่ง)

ประเภท/ชื่อตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุ/ปีงบประมาณ (คน)										รวม	คิดเป็นร้อยละ
	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578		
- อธิบดี									1		1	1.40
- รองอธิบดี		1			1	1					3	4.23
- ผู้อำนวยการ			2						1		3	4.23
- นักจัดการงานทั่วไป									1		1	1.40
- นักทรัพยากรบุคคล	1								1		2	2.82
- นักประชาสัมพันธ์									1		1	1.40
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน									1	1	2	2.82
- นักวิชาการพัสดุ						1					1	1.40
- นักวิชาการศึกษา	8	4	2	2	2	1	2	2	4	1	28	39.44
- นิติกร		1									1	1.40
- มัณฑนากร							1				1	1.40
- วิศวกร										1	2	2.82
- วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร										1	1	1.40
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1				1			1	1		4	5.63
- เจ้าพนักงานธุรการ	3	1	2					1			7	1.51
- เจ้าพนักงานพัสดุ			1								1	1.40
- นายช่างไฟฟ้า	1	2	3		1	2					9	12.68
- นายช่างภาพ	1										1	1.40
- นายช่างศิลป์	1							1			2	2.82
รวมทั้งสิ้น	16	9	10	2	5	5	3	6	11	4	71	100.00

3) ข้อมูลการโอน/ลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2566 - 2568)

ตารางที่ 7 ข้อมูลการโอน/ลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ย้อนหลัง 3 ปี (จำแนกตามประเภท/ระดับตำแหน่ง)

ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่ขอโอน/ปีงบประมาณ (คน)					จำนวนข้าราชการที่ลาออก/ปีงบประมาณ (คน)				
	2566	2567	2568	รวม	คิดเป็นร้อยละ	2566	2567	2568	รวม	คิดเป็นร้อยละ
ประเภทบริหาร										
- ระดับต้น				-	-				-	-
- ระดับสูง				-	-	1			1	3.70
ประเภทอำนวยการ										
- ระดับต้น				-	-				-	-
- ระดับสูง				-	-				-	-
ประเภทวิชาการ										
- ระดับปฏิบัติการ	3	10	3	16	51.61	6	2	6	13	48.15
- ระดับชำนาญการ		1	1	2	6.45	2		1	3	11.11
- ระดับชำนาญการพิเศษ		1	1	2	6.45	1	2		3	11.11
- ระดับเชี่ยวชาญ				-	-				-	-
ประเภททั่วไป										
- ระดับปฏิบัติงาน	2	5		7	22.58	2	1		3	11.11
- ระดับชำนาญงาน	1	2	1	4	12.90	1	2		3	11.11
- ระดับอาวุโส				-	-	1			1	3.70
รวมทั้งสิ้น	6	19	6	31	100.00	13	7	7	27	100.00

ตารางที่ 8 ข้อมูลการโอน/ลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ย้อนหลัง 3 ปี (จำแนกตามตำแหน่ง)

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการที่ขอโอน/ปึงประมาณ (คน)					จำนวนข้าราชการที่ลาออก/ปึงประมาณ (คน)				
	2566	2567	2568	รวม	คิดเป็นร้อยละ	2566	2567	2568	รวม	คิดเป็นร้อยละ
- อธิบดี				-	-	1			1	3.70
- นักจัดการงานทั่วไป		1		1	3.23	1	1		2	7.41
- นักทรัพยากรบุคคล	1			1	3.23				-	-
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			1	1	3.23				-	-
- นักวิชาการเงินและบัญชี			1	1	3.23				-	-
- นักวิชาการช่างศิลป์				-	-		1		1	3.70
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1		1	3.23				-	-
- นักวิชาการพัสดุ	2			2	6.45		1	1	2	7.41
- นักวิชาการศึกษา		7	3	10	32.36	7	1	3	11	40.74
- นักเทศสัมพันธ์				-	-			1	1	3.70
- นิติกร		1		1	3.23			1	1	3.70
- วิศวกรไฟฟ้า		2		2	6.45				-	-
- วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร				-	-			1	1	3.70
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	1		4	12.90				-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ		4		4	12.90	3	2		5	18.52
- นายช่างไฟฟ้า		1	1	2	6.45	1	1		2	7.41
- นายช่างโยธา		1		1	3.23				-	-
รวมทั้งสิ้น	6	19	6	31	100.00	13	7	7	27	100.00

4.2 ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 5 มิติ 11 ปัจจัย ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งใจ และให้ได้มาซึ่งบุคลากรพร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) และ 3) ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา และ 2) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และ 2) การมีระบบบริหารผลงาน มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและทีมงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินการร้องเรียนและร้องทุกข์ และ 2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ทั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด รวม 243 คน โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นแบบประเมินออนไลน์ เพื่อจัดเก็บข้อมูลด้วย Google Forms โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน และประเภท/ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จำนวน 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วย

คำถาม 33 ข้อ เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 21 มกราคม 2569 - 30 มกราคม 2569 ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการประเมิน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มข้อมูลและแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ทั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมแบบสำรวจ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 201 คน จากจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 82.72 โดยมีผลการสำรวจได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทและตำแหน่ง

รายการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ		
• ชาย	80	39.80
• หญิง	121	60.20
รวม	201	100.00
ช่วงอายุ		
• 18 – 29 ปี	26	12.94
• 30 – 45 ปี	89	44.28
• 46 – 60 ปี	86	42.79
รวม	201	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
• น้อยกว่า 1 ปี	7	3.48
• 1 - 5 ปี	59	29.35
• 6 - 10 ปี	26	12.94
• 11 - 15 ปี	25	12.44
• 16 - 20 ปี	19	9.45
• 21 - 25 ปี	11	5.47
• 26 - 30 ปี	21	10.45
• 31 ปีขึ้นไป	33	16.42
รวม	201	100.00
ประเภท/ระดับ		
- ทัวไป		
• ระดับปฏิบัติงาน	26	12.94
• ระดับชำนาญงาน	28	13.93
• ระดับอาวุโส	2	1.00
- วิชาการ		
• ระดับปฏิบัติการ	64	31.84
• ระดับชำนาญการ	32	15.92
• ระดับชำนาญการพิเศษ	42	20.90

รายการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
• ระดับเชี่ยวชาญ	1	0.50
- อำนวยการ		
• ระดับต้น	6	2.99
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 201 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 เพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30 - 45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.28 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 46 - 60 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.79 และ ช่วงอายุ 18 - 29 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรตั้งแต่ 1 - 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.42 และมีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.48

เมื่อพิจารณาจากประเภทและตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.84 รองลงมา คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.92 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ในภาพรวมและรายมิติ

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.25	1.11	เห็นด้วยปานกลาง
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.36	1.10	เห็นด้วยปานกลาง
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.45	1.03	เห็นด้วยมาก
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.45	1.05	เห็นด้วยมาก

ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.45	1.06	เห็นด้วยมาก
รวม	3.38	1.08	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็น มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.45 เท่ากันทั้ง 3 มิติ และมีระดับความคิดเห็น มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.36 และ 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวม และรายปัจจัย

ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ 1 ด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.26	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
1. มีการสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน	3.36	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
2. มีการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ประจำตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน	3.24	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
3. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน	3.18	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยที่ 2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจ และให้ได้มาซึ่งบุคลากรพร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้	3.30	1.11	เห็นด้วยปานกลาง

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง (Talent Management)			
1. การดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูง มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน	3.46	1.04	เห็นด้วยมาก
2. การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความเหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.27	1.10	เห็นด้วยปานกลาง
3. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยการโยกย้าย หมุนเวียน เปลี่ยนงาน ตามกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะหรือสมรรถนะที่สูงขึ้น	3.16	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยที่ 3 ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	3.21	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
1. การดำเนินการในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างของหน่วยงาน	3.16	1.18	เห็นด้วยปานกลาง
2. การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม	3.28	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับโครงสร้างบทบาท ภารกิจ และปริมาณงานของหน่วยงาน	3.17	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.25	1.11	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.11) โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยในมิติที่ 1 ได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 1 ด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความเห็นทุกด้านในปัจจัยที่ 1 ในระดับปานกลาง โดยด้านการสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด เท่ากับ 3.36 รองลงมา คือ ด้านการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ประจำตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.24 และ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจ และให้ได้มาซึ่งบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง (Talent Management) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นด้านการดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูง มีความสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และมีระดับความเห็นด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรมีความเหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และด้านการพัฒนาประสบการณ์การทำงาน โดยการโยกย้าย หมุนเวียน เปลี่ยนงาน ตามกรอบ การสั่งสมประสบการณ์ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะหรือสมรรถนะที่สูงขึ้น ในระดับปานกลางโดยมีค่าระดับ ความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และ 3.16 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 3 ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 1.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความเห็นทุกด้านในปัจจัยที่ 3 ในระดับปานกลาง โดยด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการ พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากที่สุด เท่ากับ 3.28 รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับโครงสร้างบทบาท ภารกิจ และปริมาณงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.17 และ ด้านมีการดำเนินการ ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร
บุคคล ในภาพรวมและรายปัจจัย

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ 4 กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและ ทันเวลา	3.30	1.10	เห็นด้วยปานกลาง
1. มีการให้คำปรึกษา แนะนำและให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.34	1.10	เห็นด้วยปานกลาง
2. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและหน่วยงาน มีความ ทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	3.24	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
3. มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและ หน่วยงาน	3.32	1.09	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	3.43	1.08	เห็นด้วยมาก
1. มีการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	3.13	1.08	เห็นด้วยปานกลาง
2. มีการรับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	3.64	1.04	เห็นด้วยมาก
3. มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของส่วนราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	3.51	1.08	เห็นด้วยมาก
รวม	3.36	1.10	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.11) โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยในมิติที่ 2 ได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 4 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้อง และทันเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นทุกด้านในปัจจัยที่ 4 ในระดับปานกลาง โดยด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด เท่ากับ 3.34 รองลงมา คือ ด้านมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.32 และด้านการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงาน มีความทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นด้านการได้รับ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของส่วนราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ และมีระดับความเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับ ปานกลางโดยมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร บุคคล ในภาพรวมและรายปัจจัย

ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	3.39	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
1. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.51	1.06	เห็นด้วยมาก
2. มีระบบการจัดการฐานความรู้ที่สามารถเข้าถึง ได้ทุกที่และทุกเวลา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้	3.29	1.08	เห็นด้วยปานกลาง
3. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ สามารถสนับสนุนและบรรลุภารกิจและ เป้าหมายของหน่วยงานได้	3.38	1.07	เห็นด้วยปานกลาง

ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ 7 การมีระบบบริหารผลงาน มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและทีมงาน	3.51	0.99	เห็นด้วยมาก
1. การเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของท่านมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	3.44	1.03	เห็นด้วยมาก
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และส่งเสริมให้การทำงานท่านบรรลุซึ่งประสิทธิผลในการทำงาน	3.57	0.97	เห็นด้วยมาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถแยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และส่งเสริมให้การทำงานของคุณบรรลุซึ่งประสิทธิผลในการทำงาน	3.51	0.99	เห็นด้วยมาก
รวม	3.45	1.03	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 1.03) โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยในมิติที่ 3 ได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นด้านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และมีระดับความเห็นด้านมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ สามารถสนับสนุนและบรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของหน่วยงานได้ และด้านมีระบบการจัดการฐานความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่และทุกเวลา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.29 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 7 การมีระบบบริหารผลงาน มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและทีมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นทุกด้านในปัจจัยที่ 7 ในระดับปานกลาง โดยด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการมีความชัดเจน

เข้าใจง่าย และส่งเสริมให้การทำงานท่าน บรรลุซึ่งประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถแยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากร บรรลุซึ่งประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.51 และ ด้านการเข้ารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของท่าน มีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมและรายปัจจัย

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ 8 ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินการร้องเรียนและร้องทุกข์	3.43	1.00	เห็นด้วยมาก
1. การตอบคำถามข้อร้องเรียน หรือข้อร้องทุกข์ ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม	3.47	1.00	เห็นด้วยมาก
2. กลไกในการตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์ มีความเป็นอิสระต่อการดำเนินงานและเป็นธรรม	3.43	1.00	เห็นด้วยมาก
3. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เป็นไปได้ง่ายและเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	3.39	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยที่ 9 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.46	1.09	เห็นด้วยมาก
1. มีการเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.32	1.14	เห็นด้วยปานกลาง
2. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบ ผ่านทางหนังสือเวียน และช่องทางสังคมออนไลน์ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเข้าใจง่าย	3.43	1.09	เห็นด้วยมาก

ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี ที่ผ่านมามีความโปร่งใส เป็นเป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	3.65	1.02	เห็นด้วยมาก
รวม	3.45	1.05	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 1.05) โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยในมิติที่ 4 ได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 8 ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินการร้องเรียนและร้องทุกข์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นด้านการตอบคำถามข้อร้องเรียน หรือข้อร้องทุกข์ ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม และด้านกลไกในการตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์ มีความเป็นอิสระต่อการดำเนินงานและเป็นธรรม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.43 ตามลำดับ และมีระดับความเห็นด้านการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เป็นไปได้ง่ายและเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ในระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 9 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบ ผ่านทางหนังสือเวียนและช่องทางสังคมออนไลน์ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเข้าใจง่าย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.43 ตามลำดับ และมีระดับความเห็นด้านมีการเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมและรายปัจจัย

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ 10 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่วิชาชีพ	3.34	1.07	เห็นด้วยปานกลาง
1. ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของส่วนราชการและหน่วยงาน มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน	3.45	1.09	เห็นด้วยมาก
2. การจัดสวัสดิการของส่วนราชการและหน่วยงานของท่านตอบสนองต่อความต้องการของท่าน	3.32	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
3. การรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมถูกนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.25	1.09	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยที่ 11 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.55	1.03	เห็นด้วยมาก
1. การกระจายอำนาจและมอบอำนาจทางบริหารงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	1.02	เห็นด้วยมาก
2. การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	3.62	1.02	เห็นด้วยมาก
3. สภาพการทำงานของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.52	1.05	เห็นด้วยมาก
รวม	3.45	1.06	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.06) โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยในมิติที่ 5 ได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 10 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่วิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นด้านระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของส่วนราชการและหน่วยงาน มีส่วนช่วยในการส่งเสริม

และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของท่าน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีระดับความเห็นด้านการจัดสวัสดิการของส่วนราชการและหน่วยงานของท่านตอบสนองต่อความต้องการของท่าน และด้านการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคม ถูกนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ 3.25 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ 11 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความเห็นทุกด้านในปัจจัยที่ 11 ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด เท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.52 และด้านการกระจายอำนาจและมอบอำนาจทางการบริหารงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ลำดับ	รายการ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ในภาพรวมส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	153	76.12	48	23.88
2	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการ	75	37.31	126	62.69
3	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดที่จะขอโอนย้าย ไปยังส่วนราชการอื่น	94	46.77	107	53.23

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าในภาพรวมส่วนราชการของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 76.12 และไม่เห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 โดยเมื่อพิจารณาในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิดจะลาออกจากราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะลาออก จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 62.69 และเห็นด้วยที่จะลาออก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.31 และเมื่อพิจารณาในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยคิด

ที่จะขอโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะขอโอนย้ายไปส่วนราชการอื่น จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.23 และเห็นด้วยที่จะขอโอนย้ายไปส่วนราชการอื่น จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46.77

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำแนกตามรายมิติและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.

รายการ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	คิดเป็นร้อยละ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	15	34.88
<u>ปัจจัยที่ 1</u> ด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ - ควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและสามารถคาดการณ์ได้ - ควรพัฒนานโยบายด้านการเติบโตในสายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพบุคลากร	6	13.95
<u>ปัจจัยที่ 2</u> ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจ และให้ได้มาซึ่งบุคลากรพร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) - ควรจัดให้มีระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างเป็นรูปธรรม - ควรกำหนดมาตรการในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในองค์กร - ควรมีการพัฒนาเส้นทางเฉพาะสำหรับกลุ่มบุคลากรศักยภาพสูง	5	11.63
<u>ปัจจัยที่ 3</u> ด้านการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ - ควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน - ควรปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ - ควรกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน	4	9.30

รายการ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	คิดเป็นร้อยละ
มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ 4 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา - ควรปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อน - ควรลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่จำเป็น เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ - ควรกำหนดมาตรฐานระยะเวลาในการดำเนินงานด้าน HR ให้ชัดเจน	9 5	20.93 11.63
ปัจจัยที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน - ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ - ควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และลดภาระงานซ้ำซ้อน - ควรส่งเสริมการใช้ระบบดิจิทัลในการจัดเก็บ และบริหารข้อมูลบุคลากร	4	9.30
มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน - ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง (Competency-based Development) - ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับภารกิจ - ควรส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร	8 4	18.60 9.30
ปัจจัยที่ 7 การมีระบบบริหารผลงาน มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและทีมงาน - ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สะท้อนผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง	4	9.30

รายการ	จำนวน ข้อเสนอแนะ	คิดเป็นร้อยละ
- ควรเชื่อมโยงผลการประเมินกับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ควรสร้างความเข้าใจในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ		
มติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4	9.30
<u>ปัจจัยที่ 8</u> ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินการร้องเรียนและร้องทุกข์ - ควรกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ - ควรสร้างความชัดเจนในกระบวนการพิจารณาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม	2	4.65
<u>ปัจจัยที่ 9</u> การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล - ควรส่งเสริมกลไกการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร	2	4.65
มติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7	16.28
<u>ปัจจัยที่ 10</u> มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน - ควรปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงาน - ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและจูงใจ - ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4	9.30
<u>ปัจจัยที่ 11</u> ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน - ควรบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร - ควรส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน - ควรลดภาระงานที่เกินความจำเป็นเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน	3	6.98
รวม	43	100.00

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยจัดกลุ่มข้อเสนอแนะและจำแนกตามรายมิติและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวน 43 ข้อเสนอแนะ โดยผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มากที่สุด จำนวน 15 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมา คือ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 9 ข้อเสนอแนะ คิดเป็น ร้อยละ 20.93 และ มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 18.60 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อเสนอแนะน้อยที่สุด คือ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 9.30

เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ปัจจัยที่ 1 ด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 13.95 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจูงใจ และให้ได้มาซึ่งบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) และ ปัจจัยที่ 4 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา มีข้อเสนอแนะปัจจัยละ 5 ข้อเสนอแนะ คิดเป็น ร้อยละ 11.63 โดยปัจจัยที่มีข้อเสนอแนะน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่ 8 ความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการดำเนินการร้องเรียนและร้องทุกข์ และ ปัจจัยที่ 9 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อเสนอแนะปัจจัยละ 2 ข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 4.65

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 พบว่า ภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยเฉพาะ มิติด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.25$) และมิติด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.45$) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.45$) และมิติด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรมีความเข้มแข็งในเชิงผลลัพธ์และธรรมาภิบาล แต่ยังขาดความเชื่อมโยงเชิงระบบและเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในเชิงวิชาการจึงควรเชื่อมโยงกับผลการศึกษาดังกล่าว ดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่ามิติด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคลที่ยังไม่ชัดเจน รวมถึงมีข้อเสนอแนะจากบุคลากรให้พัฒนา Career Path และหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าให้โปร่งใสและคาดการณ์ได้ ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กำหนดกรอบสมรรถนะ และออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพ

2. ควรพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า แม้การสรรหาบุคลากรจะอยู่ในระดับมาก แต่การพัฒนาและการรักษาบุคลากร ยังอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งมีข้อเสนอแนะให้จัดทำระบบ Talent Management และมาตรการรักษา คนเก่งอย่างชัดเจน จึงควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. ควรยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยปรับปรุงขั้นตอน การดำเนินงานให้มีความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ พบว่า กระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะให้ลดขั้นตอนและกำหนด มาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการ ควบคู่กับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) เพื่อเพิ่มความถูกต้อง รวดเร็ว และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย

4. ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรบนฐานสมรรถนะอย่างเป็นระบบ แม้ว่าผลการศึกษา จะสะท้อนว่าการเรียนรู้ในองค์กรอยู่ในระดับที่ดี แต่การฝึกอบรมและการพัฒนายังมีบางส่วนอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ดังนั้น ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยง กับสมรรถนะและผลการประเมิน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ควรพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและความก้าวหน้า ในสายอาชีพ แม้ว่าผลการศึกษาจะพบว่าระบบประเมินผลอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ให้สะท้อนผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง และสร้างความเข้าใจในตัวชี้วัดในทุกระดับ จึงควรพัฒนาระบบประเมินผล แบบมุ่งผลลัพธ์ และเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจอย่างเป็นธรรม

6. ควรกำหนดนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างจริงจัง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า แม้บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารมีความเป็นธรรม แต่ยังมีสัดส่วนผู้ที่เคยคิดลาออก (ร้อยละ 37.31) และโอนย้าย (ร้อยละ 46.77) ในระดับสูง สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสวัสดิการ การบริหารภาระงาน และการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรในระยะยาว

7. ควรเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยต่อยอดจากผลการศึกษาที่พบว่า มิติด้านความโปร่งใสและความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็น ดังนั้น องค์กรควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วม การสื่อสารองค์กร และระบบรับข้อร้องเรียน ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใсыังยั่งยืน

4.3 การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามแนวทางของ HR Scorecard โดยพิจารณาจากปัจจัย ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้ม ที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ

บริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยใช้ SWOT ANALYSIS การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ของ McKinsey 7S Framework และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเพื่อค้นหาโอกาสและภัยคุกคาม โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ PESTEL ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามแนวทาง HR Scorecard

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน (McKinsey 7s Model)		สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)	
	จุดแข็ง (Strength) (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (แก้ไข/ปรับปรุง)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ (New Ideas))	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
1.1 ความสอดคล้องของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีพันธกิจและยุทธศาสตร์ชัดเจน ทำให้การกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรได้โดยตรง	โครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมุ่งเน้นบทบาทเชิงธุรการมากกว่าบทบาทเชิงยุทธศาสตร์	นโยบายรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปฏิรูประบบราชการ	การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอาจกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล
1.2 การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่รายบุคคล	บุคลากรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ใหม่ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566	ตัวชี้วัดรายบุคคลยังยึดติดกับเชิงปริมาณ (Output) มากกว่าเชิงคุณภาพ (Outcome)	มาตรฐานการประเมินผลงานภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์	ความคาดหวังของสังคมที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จับต้องได้ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
1.3 การวางแผนกำลังคนรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	มีกรอบอัตรากำลังที่ครอบคลุมหน่วยงานระดับพื้นที่ (ตำบล/อำเภอ) ทั่วประเทศ	สัดส่วนภาระงานต่อบุคคลไม่สมดุลตามความเหมาะสมของประชากรในพื้นที่	นโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพมนุษย์เพื่อความสามารถในการแข่งขัน	ข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐในการขยายกรอบอัตรากำลังใหม่

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน (McKinsey 7s Model)		สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)	
	จุดแข็ง (Strength) (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (แก้ไข/ปรับปรุง)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ (New Ideas))	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)				
2.1 ประสิทธิภาพและ ความคล่องตัวของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลหลัก ที่เป็นมาตรฐานและปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการ อย่างเคร่งครัด	ระบบ HR Digital ยังไม่มี การเชื่อมโยง ครบวงจร และการสูง เชิงเอกสารมีส่วนสูง	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเอื้อต่อการพัฒนาระบบ HR Digital และการลด ขั้นตอนงาน	ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ภาครัฐอาจจำกัดการลงทุน พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2.2 การปรับปรุงกระบวนการ (Lean HR) ลดขั้นตอนงาน ธุรการด้วยเทคโนโลยี	เริ่มมีการใช้ระบบสารสนเทศ เบื้องต้นในการจัดเก็บ ฐานข้อมูลบุคคล	กระบวนการขออนุมัติ และสวัสดิการบางส่วน ยังเป็นระบบเอกสารที่ล่าช้า	ความก้าวหน้าของระบบ RPA และ Cloud ช่วยลดภาระงาน ซ้ำซ้อน	ความเสี่ยงด้านความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์และ ข้อกำหนด PDPA
2.3 คุณภาพการให้บริการ ของกองบริหารทรัพยากร บุคคล	ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ดีและ เข้าถึงง่ายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ขาดระบบติดตามสถานะ (Tracking) ทำให้ผู้รับบริการ ไม่ทราบความคืบหน้า ของคำขอ	แพลตฟอร์มการสื่อสาร ในองค์กร ที่ทันสมัยและ เข้าถึงง่าย	พฤติกรรมบุคลากรรุ่นใหม่ ต้องการความรวดเร็ว ในการสื่อสารระดับ Real-time
2.4 การใช้ข้อมูลวิจัยออกแบบ นโยบายบุคคล	มีผลการสำรวจความคิดเห็น บุคลากรเป็นฐาน ในการตัดสินใจเบื้องต้น	ขาดบุคลากรที่มีทักษะ การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงพยากรณ์	เครื่องมือ Data Visualization ที่ช่วยให้เห็นภาพรวม ขององค์กรได้ชัดเจน	กฎระเบียบราชการ ที่ยังไม่เอื้อต่อการทดลอง นวัตกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แบบ Sandbox

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน (McKinsey 7s Model)		สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)	
	จุดแข็ง (Strength) (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (แก้ไข/ปรับปรุง)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ (New Ideas))	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
2.5 ความคล่องตัวในการปรับตัว ต่อวิกฤต	สามารถจัดตั้งทีมเฉพาะกิจ (Task Force) เพื่อแก้ไข ปัญหาเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็ว	โครงสร้างสายการบังคับบัญชา ที่ซับซ้อนเป็นอุปสรรค ต่อการตัดสินใจที่ฉับไว	วัฒนธรรมการทำงาน แบบเครือข่าย (Network Organization) ในระดับสากล	ความกลัวความผิดพลาด ทำให้ไม่กล้าปรับเปลี่ยน รูปแบบการทำงาน
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)				
3.1 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรและความยั่งยืน ของระบบบริหารทรัพยากร บุคคล	บุคลากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์สูง และมีความรู้เชิงพื้นที่ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการ พัฒนาองค์ความรู้	โครงสร้างอายุและ ขาดการวางแผน สืบทอดตำแหน่ง อย่างเป็นระบบ	แนวโน้มการเรียนรู้ ตลอดชีวิตและรูปแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิตและ รูปแบบการเรียนรู้ดิจิทัล เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร	ความเสี่ยงด้านการสืบทอด กำลังคนและความไม่พร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี
3.2 ทักษะดิจิทัลและนวัตกรรม การสอน	บุคลากรมีทักษะการ ประสานงานและสนใจ คนในชุมชนที่เป็นเลิศ	ขาดทักษะเชิงลึกในการใช้ เทคโนโลยี AI และ Data Analysis เพื่อการจัดการ เรียนรู้สมัยใหม่	แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ระดับโลก (MOOCs) ที่สามารถนำมาใช้ พัฒนาทักษะ (Upskill) บุคลากรได้	การแข่งขันดึงดูดบุคลากร ที่มีทักษะดิจิทัลสูง จากภาคส่วนอื่น (War for Talent)
3.3 การจัดการความรู้และ ถอดบทเรียนพื้นที่	มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญ และมีองค์ความรู้เฉพาะตัว จำนวนมาก	ขาดคลังความรู้ดิจิทัล (Digital Asset) ทำให้ องค์ความรู้สูญหาย เมื่อบุคลากรเกษียณ	เทรนด์การเรียนรู้แบบ Micro-learning และ การแบ่งปันความรู้ ผ่านสื่อวิดีโอ	ข้อจำกัดเรื่องลิขสิทธิ์ และการคุ้มครองทรัพย์สิน ทางปัญญาขององค์ความรู้

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน (McKinsey 7s Model)		สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)	
	จุดแข็ง (Strength) (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (แก้ไข/ปรับปรุง)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ (New Ideas))	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)				
4.1 ความเป็นธรรมโปร่งใส และมาตรฐานการ บริหารงานบุคคล	ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใสและ ความเป็นธรรม	สมรรถนะด้านดิจิทัลและ การบริหารเชิงวิเคราะห์ ของบุคลากรด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลยังมีความ แตกต่างกัน	กรอบกฎหมายและระเบียบ ของราชการที่สนับสนุนการ บริหารงานบุคคลที่เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ความคาดหวังของบุคลากร ต่อความเป็นธรรมและ ความก้าวหน้าที่สูงขึ้น หากระบบบริหารทรัพยากร บุคคลพัฒนาไม่ทันอาจ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)				
5.1 ระบบงานใจและความก้าวหน้า ในอาชีพ	มีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น อย่างต่อเนื่อง	เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในบาง สายงานยังไม่มีชัดเจน เท่าที่ควร	การปรับปรุงระเบียบของ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ภาวะเงินเฟ้อและค่าครองชีพ ที่สูงขึ้น กระทบต่อความ พึงพอใจในผลตอบแทน
5.2 การจัดการสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน	บุคลากรมีความยืดหยุ่นสูง ในการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการเพื่อเข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย	วัฒนธรรมองค์กรยังเป็น แบบแนวตั้ง (Hierarchy) ทำให้การเสนอแนวคิดใหม่ ทำได้ยาก	รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น (Remote / Hybrid Work) ที่ได้รับความนิยมมากขึ้น	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บางแห่งไม่เอื้อต่อการทำงาน เชิงสร้างสรรค์

ส่วนที่ 5

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงบทบาทหน้าที่ และความคาดหวังต่อบุคลากรภาครัฐในภาพรวม โดยที่บริบทแวดล้อมดังกล่าวครอบคลุมถึงการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าและอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นสังคมเมือง การสื่อสารไร้พรมแดน ตลอดจนสถานะการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลของเทคโนโลยีพลิกผัน (Disruptive Technology) ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงกลไกและรูปแบบการแข่งขันในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างสินค้าและบริการ โครงสร้างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โครงสร้างกำลังคน ระบบนิเวศทางเศรษฐกิจ รูปแบบการจัดการ ขั้นตอนและกระบวนการทำงาน ตลอดจนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันและอนาคต

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร พร้อมรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน นอกจากนี้ ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รูปแบบการทำงานขององค์กรภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานภายใต้วิถีใหม่ (Hybrid Working in the New Normal) ที่เน้นความยืดหยุ่นของรูปแบบการทำงาน ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงาน ซึ่งส่งผลให้บทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องปรับเปลี่ยนในหลายมิติ ทั้งด้านรูปแบบการทำงาน การดูแลและพัฒนาบุคลากร การสื่อสารภายในองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในการบริหารจัดการทีมงานและการสื่อสารในรูปแบบเสมือนจริง (Virtual Communication) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีฐานะเป็นส่วนราชการระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ก่อให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์กรในภาพรวม ทั้งในระดับกรม กอง และกลุ่มงาน รวมถึงการปรับบทบาท ภารกิจ และกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการปรับเกลียวอัตรากำลัง และการบูรณาการกำลังคนจากหน่วยงานที่มีความหลากหลายทั้งด้านภารกิจ บทบาทหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เข้ามาทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างและเป้าหมายใหม่ขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจร่วม การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการหล่อหลอมวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานให้เป็นเอกภาพ

ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและเป็นเอกภาพ โดยมุ่งเน้นการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รูปแบบการทำงานที่สอดคล้อง กับบริบทใหม่ การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างคุณค่าให้แก่สังคม ดังนั้น การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสม กับบริบทและภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงถือเป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ในระยะแรกของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต้อง ดำเนินการอย่างเร่งด่วนและเป็นระบบ เพื่อประสาน สนับสนุน และผลักดันการปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) กรอบแนวคิด (Mindset) และการหล่อหลอมค่านิยมร่วมของบุคลากรทุกระดับ ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และทิศทางใหม่ขององค์กร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน อันเป็นภารกิจหลักของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ และทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิธีคิด และพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรให้ยึดหลักประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และนวัตกรรม อันจะนำไปสู่ การบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์บริบทและความท้าทายดังกล่าว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้นำผลการวิเคราะห์ มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์

5.2 พันธกิจ

5.3 เป้าหมาย

5.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

5.5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

5.6 แผนการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

5.7 ความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์กับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

5.8 ผังแสดงความเชื่อมโยงนโยบายและแผนสำคัญกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570

5.1 วิสัยทัศน์

ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สกร. สู่ความเป็นมืออาชีพด้วยนวัตกรรม
เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

5.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัดการข้อมูลบุคคล
2. เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ
3. สร้างระบบเส้นทางความก้าวหน้าและการจัดการผู้มีความรู้สูง เพื่อสร้างความชัดเจนในวิชาชีพและรักษาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงไว้กับองค์กร
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเชิงรุก

5.3 เป้าหมาย

1. ระบบการบริหารงานบุคคลมีความทันสมัย สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารด้านฐานข้อมูล
2. บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมรองรับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม

5.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหาและคัดเลือก
- 1.3 การบริหารผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน
- 1.4 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน

3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

4.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

5.5 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์

1.1 การวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีการวางแผนและบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนกำหนดตำแหน่ง คำอธิบาย: ระดับ 1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง ระดับ 2 วิเคราะห์โครงสร้าง/ภารกิจของกอง/ศูนย์, กลุ่ม ที่กำหนดตำแหน่ง ระดับ 3 วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง ระดับ 4 จัดทำร่างแผนกำหนดตำแหน่ง ระดับ 5 ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับ 4	ระดับ 5
	KPI 2 ร้อยละความสำเร็จของ การกำหนดตำแหน่งตามแผน	-	ร้อยละ 80

❖ แนวทางการพัฒนา

1. จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 - 5 ปี และมีการทบทวนแผนกำหนดตำแหน่งเป็นประจำ (Rolling plan) เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผน

3. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่จำเป็น โดยการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง สัดส่วนจำนวนบุคลากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standard Operation Procedure: SOP) โดยประสานกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สกร. ในการจัดทำข้อมูลในภาพรวมของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
5. การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

1.2 การสรรหาและคัดเลือก

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- ลดอัตราว่างของบุคลากรกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด	KPI 3 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราค่าจ้าง (ไม่นับรวมตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการใช้ตำแหน่ง)	ร้อยละ 10	ร้อยละ 8

❖ แนวทางการพัฒนา

ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งที่ขาดแคลนเพื่อวางแผนการสรรหาเชิงรุกในแต่ละสายงาน การสร้าง “Organization Branding” นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด สรรหา และรักษาคคนเก่งไว้กับองค์กร (Retain) โดยเฉพาะในสายงานที่ขาดแคลน เช่น สายงานนิติการ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น

1.3 การบริหารผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
1) มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	KPI 4 ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับ 5	-
คำอธิบายระดับ: ระดับ 1 ศึกษาและทบทวนแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ระดับ 2 จัดทำความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Knowledge) ระดับ 3 จัดทำทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skill) ระดับ 4 จัดทำสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ระดับ 5 อ.ก.พ. กรม ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล			

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
2) มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น	KPI 5 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)	ระดับ 3	ระดับ 5
	คำอธิบายระดับ: ระดับ 1 ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา (Gap Analysis) ของระบบ PMS เดิม และนำเสนอแผนการปรับปรุงต่อผู้บริหาร ระดับ 2 ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และดัชนีชี้วัดผลงาน (KPIs) ที่เชื่อมโยงเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล พร้อมจัดทำคู่มือ ระดับ 3 สื่อสารสร้างความเข้าใจและประกาศใช้หลักเกณฑ์ใหม่ ระดับ 4 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบ PMS ที่ปรับปรุงใหม่ในรอบปีที่ผ่านมาและนำผลมาปรับปรุงเกณฑ์ให้สมบูรณ์ ระดับ 5 เชื่อมโยงผลการประเมิน PMS เข้ากับระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) อย่างเป็นรูปธรรม		
	KPI 6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)	-	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป

❖ แนวทางการพัฒนา

1. ดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามแนวทางและมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยนำสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.5 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	KPI 7 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง	ระดับ 3	ระดับ 5
คำอธิบายระดับ: ระดับ 1 ศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ระดับ 2 วิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และกำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการสืบทอดตำแหน่ง ระดับ 3 จัดทำ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง ระดับ 4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง ระดับ 5 ประกาศกำหนดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และแผนการสืบทอดตำแหน่ง			

❖ แนวทางการพัฒนา

- ศึกษา วิเคราะห์การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อกำหนดแนวทางการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ
- ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรและการสั่งสมประสบการณ์ที่จำเป็น โดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation) การปฏิบัติงานข้ามสายงาน (Cross-Functional Teamwork) เพื่อพัฒนาผู้มีความรู้ที่ทดแทนตำแหน่ง (Successor)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และ พัฒนาทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็น	KPI 8 จำนวนสายงานที่จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ	อย่างน้อย 2 สายงาน	อย่างน้อย 10 สายงาน

❖ แนวทางการพัฒนา

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	KPI 9 ร้อยละของบุคลากร สกร. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

❖ แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online, On-site หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI 10 จำนวนข้อเสนอการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้	3 เรื่อง	5 เรื่อง
	KPI 11 จำนวนข้อเสนอการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง	-	2 เรื่อง

❖ แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนภายในองค์กร หรือแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอกองค์กร ตลอดจนนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
2. กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและความคุ้นชินในการแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้
3. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน
4. การให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อสนับสนุนในทุกกิจกรรมพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้รูปแบบใหม่ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน

3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร	KPI 12 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่สูงขึ้น	ไม่น้อยกว่า 3.4	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5
	KPI 13 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่โอนและลาออก	ไม่เกิน ร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากร ที่มีตัว ณ วันที่ 1 ต.ค. 2568	ไม่เกิน ร้อยละ 8 ของจำนวนบุคลากร ที่มีตัว ณ วันที่ 1 ต.ค. 2569

❖ แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
- พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือและวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
- ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการโอน ย้าย ลาออกของบุคลากรด้วย Exit Interview และปัจจัยการยังทำงานอยู่ในองค์กรด้วย Stay Interview
- เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น พัฒนารูปแบบการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาบุคลากร ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติ วิถีคิด และพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	KPI 14 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65

❖ แนวทางการพัฒนา

1. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. กำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อปรับกิจวัตรหรือพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
3. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในกรมส่งเสริมการเรียนรู้
4. กำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต
5. ส่งเสริมให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

4.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และเพียงพอ	KPI 15 จำนวนระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	3 ระบบ	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระบบ

❖ แนวทางการพัฒนา

1. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคลใน 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ 1) กระบวนการให้บริการด้านบุคลากร 2) กระบวนการบริหารจัดการข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และ 3) กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	
		2569	2570
1) มีการพัฒนาบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ	KPI 16 ร้อยละของบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
2) มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	KPI 17 จำนวนเครือข่าย HR	9 เครือข่าย	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 3 เครือข่าย

❖ แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. แต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง/ศูนย์ ภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนางานด้าน HR ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.6 แผนการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์					
1. การบริหารอัตรากำลัง สกร.	1.1 มีแผนด้านการบริหารอัตรากำลัง จำนวน 1 แผน	↔	↔	-	กบ.
	1.2 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 80)				(กลุ่มอัตรากำลัง)
2. โครงการจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP)	2.1 มี Procedure flowchart ครบทุกภารกิจ	↔	↔	-	กบ. ร่วมกับ กพร.
3. การสรรหาบุคลากรเชิงรุก	3.1 ร้อยละอัตราว่างลดลง ร้อยละ 2 ต่อปี	↔	↔	-	กบ. (กลุ่มสรรหาฯ)
4. การจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	4.1 มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สกร. ครบทุกสายงาน	↔	↔	-	กบ. (กลุ่มอัตรากำลัง)
	4.2 นำสมรรถนะที่กำหนด ไปใช้กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	↔	↔	-	กบ.
	4.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ PMS ร้อยละ 80 ในปี พ.ศ. 2570				(กลุ่มทะเบียนฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570		
5. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5.1 มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 5.2 มีแผนเส้นทางฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย	↔	↗	-	กบ. (กลุ่มประเมินฯ/ กลุ่มสรรหาฯ/ กลุ่มพัฒนาฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ครบทุกประเภท (ประเภทอำนวยการ/วิชาการ/ทั่วไป)	↔	↗	-	กบ. (กลุ่มพัฒนาฯ)
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สกร.	2.1 ร้อยละของบุคลากร สกร. ผ่านการอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ร้อยละ 80 ในปี 2570	↔	↗	ขึ้นอยู่กับ งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	กบ. (กลุ่มพัฒนาฯ)
3. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.1 มีข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 5 เรื่อง 3.2 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาที่นำไปปฏิบัติได้จริง จำนวน 2 เรื่อง	↔	↗	-	กบ. (กลุ่มพัฒนาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความรู้ในการทำงานที่ยั่งยืน					
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากร	1.1 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 ต่อปี เป้าหมายปี 2570 เพิ่มขึ้นร้อยละ 4	↔	↔	-	กบ. (กลุ่มพัฒนาฯ/ กลุ่มทะเบียนฯ/ กลุ่มสรรหาฯ)
	1.2 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง ร้อยละ 0.5 ต่อปี เป้าหมายปี 2570				
	1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี เป้าหมายปี 2570 ร้อยละ 65	↔	↔		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					
1. การยกระดับงานบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.1 มีระบบ IT ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน HR ครบทุกกระบวนการ	↔	↔	-	กบ. (ทุกกลุ่มงาน)
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน HR และเครือข่าย HR	2.1 ร้อยละของบุคลากร กบ. ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80			-	กบ. (ทุกกลุ่มงาน)
	2.2 มีเครือข่าย HR ระดับกอง/ศูนย์ จำนวน 13 เครือข่าย (6 กอง 2 ศูนย์ 5 กลุ่ม)				
	2.3 ผู้รับบริการพึงพอใจการให้บริการของ กบ. เป้าหมายปี 2570 ร้อยละ 80			↔	
	2.4 มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม จำนวน 2 ครั้ง/ปี				

5.7 ความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

(1) สรุปภาพรวมความเชื่อมโยงของแผนที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน HR Scorecard

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	มาตรฐาน HR Scorecard				
	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์					
1. มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	✓				
2. ลดอัตราว่างของบุคลากร สกร. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ คปร. กำหนด	✓		✓		
3. มีการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	✓				
4. มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น			✓	✓	✓
5. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งเป้าหมายสำคัญ	✓				
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
1. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	✓		✓		

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	มาตรฐาน HR Scorecard				
	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5
2. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		
3. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สกร. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			✓		✓
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน					
1. มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของบุคลากร			✓	✓	✓
2. มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		✓
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					
1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และเพียงพอ		✓		✓	
2. มีการพัฒนาบุคลากร กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ		✓	✓	✓	
3. มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร			✓		✓

(2) คำอธิบายรายละเอียดความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน HR Scorecard

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับองค์กร	1.1.1 มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ที่เชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ 1.1.2 มีมาตรการในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในตำแหน่งเป้าหมายสำคัญ

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	1.1.3 มีการกำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายในส่วนราชการ เพื่อปรับกิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคน	1.2.1 มีวัตถุประสงค์และกำหนดโครงการรองรับเพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ โดยการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 - 5 ปี และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 1.2.2 กำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยมีเป้าหมายที่จะลดอัตรารว่างของบุคลากรกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้สอดคล้องตามมาตรการ คปร. ที่กำหนด
1.3 มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (การได้มา พัฒนา และรักษาไว้)	1.3.1 มีมาตรการในการปรับระบบการสรรหาบุคลากร โดยมีแนวทางการพัฒนาการสร้าง “Organization Branding” นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน 1.3.2 มีการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency) โดยการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ 1.3.3 มีแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากร 1.3.4 มีมาตรการในการได้มา พัฒนา และรักษากลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีศักยภาพสูง โดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation) เช่น ปรับรูปแบบการดำเนินการตามกรอบสั่งสมประสบการณ์

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	ของ Hipps ให้สามารถเรียนรู้ข้ามหน่วยงานภายในสังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ 1.3.5 มีมาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง 1.3.6 มีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กร โดยการคัดเลือกกลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
1.4 การสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	1.4.1 มีกลยุทธ์ในการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ 1.4.2 มีมาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง 1.4.3 กำหนดให้มีการพัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
2.1 กิจกรรมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา)	2.1.1 มีมาตรการในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งระบบงานและอัตราค่าจ้าง การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก รวมถึงการพัฒนาระบบสวัสดิการ โดยการเพิ่มช่องทางและรูปแบบการให้บริการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย 2.1.2 มีมาตรการในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	2.1.3 มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประกอบการตัดสินใจได้	2.2.1 มีมาตรการในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนา เทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หัตถการกำลัง และการพัฒนาฐานข้อมูลผู้บริหารระดับอำนวยการต้น ขึ้นไปของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรม และกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องประมาณ รายจ่ายของส่วนงานเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)	2.3.1 มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน 2.3.2 มีการวางแผนด้านงบประมาณ โดยกำหนดสัดส่วนค่าใช้จ่าย สำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดต่อองค์กร
2.4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและ การบริการ (HR Automation)	2.4.1 มีการกำหนดมาตรการในการพัฒนาระบบสนับสนุน การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล โดยการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ 1) กระบวนการให้บริการงานด้านบุคลากร 2) กระบวนการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร 3) กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ งานบุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
3.1 การรักษาบุคลากรที่จำเป็น ต่อการบรรลุเป้าหมาย	3.1.1 กำหนดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งขาดแคลน เพื่อสรรหาวิธีการเชิงรุกในแต่ละสายงาน 3.1.2 มีแนวทางในการลดอัตราว่างของบุคลากร โดยการสร้าง “Organization Branding” นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	3.1.3 มีมาตรการในการพัฒนาระบบการบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมถึงกำหนดแนวทางในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออกของบุคลากร ด้วย Exit interview และปัจจัยการยังทำงานอยู่ในองค์กร ด้วย Stay Interview
3.2 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.2.1 มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตาม KPI 6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) 3.2.2 สร้างกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง/ศูนย์ ภายใน สกร. เพื่อร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์โดยเพิ่มความพึงพอใจในการให้บริการของกองบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น
3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายองค์กร	3.3.1 มีมาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3.3.2 กำหนดให้มีการพัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 3.3.3 กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและคืบขึ้นในการแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนภายในองค์กรหรือแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอกองค์กร ตลอดจนนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	3.3.4 มีแนวทางในการพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากขึ้น เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.3.5 สร้างวัฒนธรรมการโค้ชหรือการสอนงานในองค์กร ให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนา และช่วยเหลือกันจากการ coaching 3.3.6 มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
3.4 มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า สามารถจำแนกความแตกต่าง เชื่อมโยงกับผลตอบแทน	3.4.1 มีแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยนำสมรรถนะหลัก หรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
4.1 การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม 4.2 ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	(1) มีแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยนำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการแสดงความโปร่งใสในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (2) มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ PMS บริหารผลการปฏิบัติงาน ตาม KPI 6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ PMS บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) (3) พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือและวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

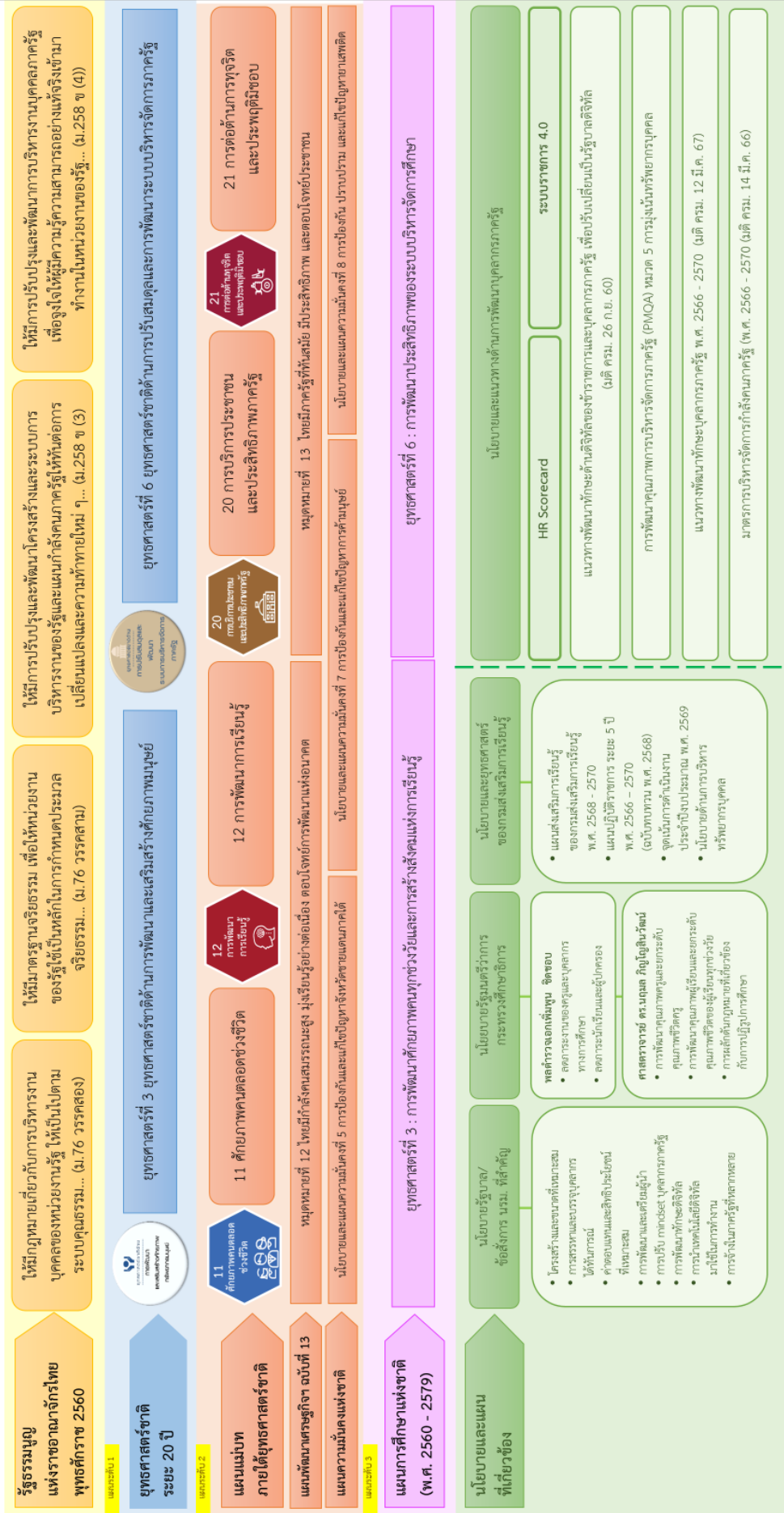
HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	โดยพิจารณาประเด็นความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา (4) มีแนวทางการพัฒนาการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการเพิ่มช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบ IT เป็นต้น
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
5.1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน	- มีมาตรการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรโดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3) พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือ และวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
5.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรและระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง	5.2.1 กำหนดให้มีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็นแสดงความชื่นชมและทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน 5.2.2 กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและคุ่นชินในการแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกร.
	5.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกกิจกรรม 5.2.4 มีแนวทางในการพัฒนาโดยเร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น พัฒนารูปแบบการให้รางวัลการสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาบุคลากร ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติ วิธีคิด และพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร 5.2.5 กำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายใน สกร. เพื่อปรับกิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยการจัดกิจกรรมกลุ่มหรือเวทีประชาคมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 5.2.6 มีแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) โดยเน้นสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่ดี 5.2.7 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสายงานนักทรัพยากรบุคคล ระหว่างกอง/ศูนย์ ภายใน สกร. รวมถึงความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก สกร.

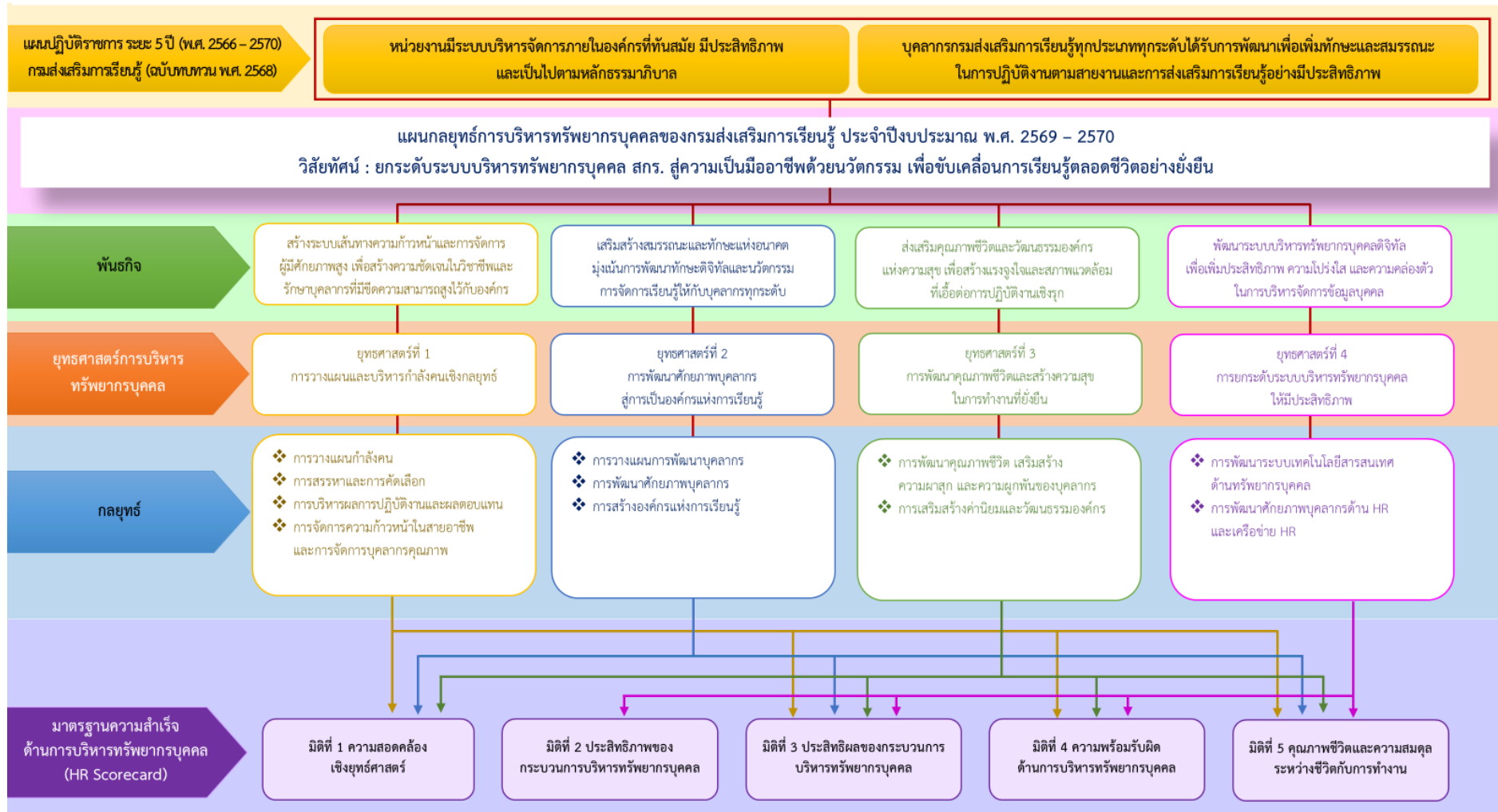
5.8 ฝั่งความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570

ฝั่งความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570



ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570



ภาคผนวก



คำสั่งกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ที่ ๔๔๓ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๔ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ เกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ONT) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการล่วงหน้า โดยให้สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|--|---|-------------------|
| ๑.๑ นางสาววิจิตรวรรณ กันเดช | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาเครือข่าย | ประธาน |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หรือผู้แทน | | คณะทำงาน |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน หรือผู้แทน | | คณะทำงาน |
| ๑.๔ นายยอดชาย ทองธีระ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๑.๕ นางสาวสุชานันท์ อ้อศิริณู | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๑.๖ นายจตุรงค์ ทองดารา | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑.๗ นางสาวทิพวรรณ วงศ์เรือน | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑.๘ นายรัฐกิตติ กิตติธำรงกุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑.๙ นางสาวพิมพ์ชนก วงศาโรจน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑.๑๐ นางสาวอมรรัตน์ ช่วยบำรุง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๑.๑๑ นางสาวชลธิชา ต้อยสน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| | | ๑๒ ผู้อำนวยการ... |

๑.๑๒ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน และเลขานุการ
๑.๑๓ นางสาวประนิตดา ปะนัดตัง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๔ นายภราดร ไผทอง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๕ นายภูมิบัติ แก้วศรีสังข์ นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๖ นางสาวปัทมาภรณ์ อนุรักษวิทยา นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

๒. หน้าที่และความรับผิดชอบ

๒.๑ พิจารณา ทบทวน และให้ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ วิเคราะห์สถานการณ์ด้านกำลังคน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม

๒.๓ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนกลยุทธ์กับยุทธศาสตร์องค์กร แผนปฏิบัติราชการ และทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ กำหนดกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ แนวทางการขับเคลื่อน ตลอดจนกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๒.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานในสังกัด และบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำแผน

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙


(นางเกศทิพย์ ศุภวานิช)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

ที่ปรึกษา

นางเกศทิพย์ ศุภวานิช

นางสาววัชรวรรณ กันเดช

อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

บรรณาธิการ

นายสุรเชษฐ์ เหลี่ยมวานิช

นางสาวประนิตดา ปะนัดตั้ง

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คณะผู้เรียบเรียงเนื้อหาและจัดทำเล่ม

นางสาวประนิตดา ปะนัดตั้ง

นางสาวทิพวรรณ วงศ์เรือน

นางสาวอมรรัตน์ ช่วยบำรุง

นายภราดร ไผ่ทอง

นายธนชัย ไชยชนะอนุกุล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มอัตรากำลัง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมการเรียนรู้

