



**รายงานผลการดำเนินการตามแนวทาง
การขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปี พ.ศ. 2566**



**กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 1024
วันที่ ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๗
เวลา ๐๙.๐๐ น.

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 1028
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗
เวลา 12.13 น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑

ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/๑๐๒๔

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเห็นชอบให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเรื่องเดิมที่แนบ นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า ได้รวบรวมข้อมูลจากทั้งหมด ๑๑๗ หน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ (๒) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (๓) สำนักงาน ก.ค.ศ. (๔) สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (๕) หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๑๘ หน่วยงาน (๖) สำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน ๑๘ หน่วยงาน และ (๗) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ๗๗ หน่วยงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑ ซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินการได้ ดังนี้

๑. จากข้อมูล พบว่า มีหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๑๐๖ หน่วยงาน จากทั้งหมด ๑๑๕ หน่วยงาน หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒ ที่ได้เผยแพร่แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการลงบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีหน่วยงาน จำนวน ๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย (๑) สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ และ (๒) สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้นำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จากผลการสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานต่อเรื่อง “บทบาทของหน่วยงานต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ” ในปีที่ผ่านมา พบว่า

๒.๑ สำนักงานศึกษาธิการภาค ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานศึกษาธิการภาค เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การวางแผนและดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ตามลำดับ

๒.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และพัฒนากระบวนการทัศน์ ค่านิยมในการปฏิบัติงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการเติบโตของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากรของหน่วยงาน ตามลำดับ

/๒.๓ หน่วยงาน...

๒.๓ หน่วยงานส่วนกลาง ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากร เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุขและค่านิยมองค์การ TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงาน ร่วมกันอย่างราบรื่น ตามลำดับ

๓. จากผลการสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานต่อเรื่อง “สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นแรงกดดันต่อการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ในปีที่ผ่านมา พบว่า

๓.๑ สำนักงานศึกษาธิการภาค ได้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ตลอดจนพัฒนากระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเร่งรัดการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้กับส่วนราชการ และการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

๓.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการทบทวนกรอบอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การยกระดับการสรรหา และคัดเลือกเชิงรุก ตลอดจนพัฒนากระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการเร่งรัดพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามลำดับ

๓.๓ หน่วยงานส่วนกลาง ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การยกระดับการสรรหา และคัดเลือกเชิงรุก ตลอดจนพัฒนากระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

๔. จากผลสำรวจความคิดเห็นของหน่วยงานต่อเรื่อง “ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผลให้หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สามารถดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ” พบว่า

๔.๑ สำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

๔.๒ หน่วยงานส่วนกลาง ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับระบบการบริหารงบประมาณให้ครอบคลุมและเชื่อมโยงทั้งระบบ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเร่งรัดการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้กับส่วนราชการ และการพัฒนากระบวนการคิดเชิงออกแบบและกรอบความคิดด้านการรับมือและปรับเปลี่ยนการให้บริการภาครัฐเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับส่วนราชการและประชาชน ตามลำดับ

๕. ปัจจุบันได้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ซึ่งส่งผลให้ ส่วนราชการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒

พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ จึงเห็นสมควรเสนอเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. ทราบรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. มอบกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประสานงานกับ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เผยแพร่รายงานผลการดำเนินการ ตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงบนเว็บไซต์ เพื่อเป็นการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. มอบกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการนำรายงานผล การดำเนินการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ เพื่อจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาแนวทาง การขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. ทราบรายงานตามข้อที่ ๑.

๒. มอบกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการ ตามข้อที่ ๒. - ๓.

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อโปรดพิจารณาทราบ

๘ มี.ค. ๖๒

(นายธนู ขวัญเดช)

รองเลขาธิการสภาการศึกษา รักษาการแทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(นางสาวปรารถนา ชอนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- ทราบ ข้อ ๑.
- มอบตามเสนอ ข้อ ๒.

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗



**รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖**

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๑๑๗ หน่วยงาน รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยสามารถสรุปผลการดำเนินงานและความคิดเห็นของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

๑. จำนวนหน่วยงานที่ได้เผยแพร่แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลลงเว็บไซต์

ลำดับ	สังกัด	เผยแพร่	ไม่ได้เผยแพร่	รวม	ร้อยละของการเผยแพร่
๑.	สำนักงาน ก.ค.ศ.	๑	๐	๑	๑๐๐.๐
๒.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๑	๐	๑	๑๐๐.๐
๓.	หน่วยงานส่วนกลาง	๑๔	๔	๑๘	๗๗.๗
๔.	สำนักงานศึกษาธิการภาค	๑๘	๐	๑๘	๑๐๐.๐
๕.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	๗๒	๕	๗๗	๙๓.๕
รวมทั้งหมด		๑๐๖	๙	๑๑๕	๙๒.๒

๒. จำนวนหน่วยงานที่นำแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
๑.	สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ	๑	๑๐๐
๒.	สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	๑	๑๐๐
รวมทั้งหมด		๒	๑๐๐

๓. จำนวนหน่วยงานที่ไม่ได้รายงานข้อมูลผลการดำเนินงาน จำนวน ๒ หน่วยงาน

อันดับ	รายละเอียด
๑.	ศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ
๒.	กลุ่ม ป.ย.ป. กระทรวงศึกษาธิการ

หมายเหตุ

๑) หน่วยงานส่วนกลาง ประกอบด้วย กลุ่ม ป.ย.ป. กระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์ความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล และกองบริหารการคลัง ไม่ได้เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากยังไม่มีเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับการรายงานผลของสำนักงานคณะผู้แทนถาวรไทยประจำ องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ ประจำ ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ให้นำ การรายงานผลการดำเนินการของสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สป. มาใช้โดยอนุโลม

๒) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่ของสำนักงานศึกษาธิการภาคที่ไม่ได้เผยแพร่ข้อมูล ประกอบด้วย (๑) พื้นที่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๓ จำนวน ๓ แห่ง (๒) พื้นที่ของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๕ จำนวน ๑ แห่ง และ (๓) พื้นที่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๘ จำนวน ๑ แห่ง

๔. หน่วยงาน มีความเห็นร่วมกันว่า ปัจจุบันหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุน การขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถ เรียงลำดับความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน ๓ ลำดับแรก ดังนี้

๔.๑ ความคิดเห็นของสำนักงาน ก.ค.ศ.

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ
๒.	การเร่งรัดการพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน
๓.	การยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหา ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๒ ความคิดเห็นของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการสรรหาทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล
๒.	ดูแลบุคลากร เช่น การส่งเสริม Work-Life Balance การเข้าถึงสิทธิประโยชน์โดยตรงได้ง่ายขึ้น
๓.	ปรับแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ รองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

๔.๓ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การขับเคลื่อนงานตามมิติด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยการดำเนินการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานศึกษาธิการภาค
๒.	การขับเคลื่อนงานตามมิติด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยการวางแผนและดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคใหม่
๓.	การขับเคลื่อนงานด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงานให้เรียบร้อยและราบรื่น

๔.๔ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่การกำกับดูแล
ของสำนักงานศึกษาธิการภาค

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การขับเคลื่อนงานตามมิติด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยการดำเนินการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๒.	การขับเคลื่อนงานด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการร่วมกับทุกภาคส่วน
๓.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนากระบวนการทัศน์และค่านิยมในการปฏิบัติงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการเติบโต ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากรของหน่วยงาน

๔.๕ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของหน่วยงานในส่วนกลาง

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การวางแผนและดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคใหม่
๒.	การส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุข และค่านิยมองค์กร TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓.	การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดเครือข่ายการทำงาน ให้เรียบร้อยและราบรื่น

๕. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเห็นร่วมกันว่า ปัจจุบันส่วนราชการ
มีสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีเรื่องที่เป็นเร่งด่วนต่อการแก้ไขปัญหา
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถเรียงลำดับสภาพปัญหาที่เป็นเร่งด่วนต่อการแก้ไขปัญหาด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใน ๓ ลำดับแรก ดังนี้

๕.๑ ความคิดเห็นของสำนักงาน ก.ค.ศ.

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการวิเคราะห์ภารกิจงานบนพื้นฐานความหลากหลายในการปฏิบัติงาน โดยนำรูปแบบการพัฒนาการจ้างงานที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน
๒.	เร่งรัดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะทางด้านการวิจัย การเขียนผลงาน ทางวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อนำไปใช้ใน การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.	สนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

๕.๒ ความคิดเห็นของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	นำหลัก Happy Workplace ค่านิยม TEAMWINS และแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๒.	ส่งเสริมการสร้างสรรค์กระบวนการทัศน์และค่านิยมในการปฏิบัติราชการแนวใหม่
๓.	พัฒนาทักษะ บุคลากร ด้านการคิดสร้างสรรค์ การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจทางนโยบาย

๕.๓ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติ
๒.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการเร่งรัดพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้กับส่วนราชการ
๓.	การพัฒนาในมิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๔ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่การกำกับดูแล
ของสำนักงานศึกษาธิการภาค

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การขับเคลื่อนงานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการทบทวนกรอบอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๒.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติ
๓.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการเร่งรัดพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

๕.๕ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของหน่วยงานในส่วนกลาง

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติ
๒.	การส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากรเพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓.	การพัฒนาบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเห็นร่วมกันว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผลให้หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปฏิบัติงานและผู้สนับสนุนการดำเนินงานด้านการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สามารถดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพใน ๓ ลำดับแรก ดังนี้

๖.๑ ความคิดเห็นของสำนักงาน ก.ค.ศ.

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒.	จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุน การจัดกิจกรรมในลักษณะการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในลักษณะเดียวกัน
๓.	เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร

๖.๒ ความคิดเห็นของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	พัฒนาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร
๒.	จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน
๓.	ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

๖.๓ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสำนักงานศึกษาธิการภาค

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การขับเคลื่อนงานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมาย และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ
๒.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการเร่งรัดพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยให้นำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้าง ขีดสมรรถนะให้กับส่วนราชการ
๓.	การพัฒนาในมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากระดับพื้นที่สู่ ระดับกลาง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖.๔ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่การกำกับดูแล
ของสำนักงานศึกษาธิการภาค

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การขับเคลื่อนงานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมาย และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ
๒.	การขับเคลื่อนงานด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการเร่งรัดพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยให้นำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้าง ขีดสมรรถนะให้กับส่วนราชการ
๓.	การพัฒนาในมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากระดับพื้นที่สู่ ระดับกลาง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖.๕ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของหน่วยงานในส่วนกลาง

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับระบบการบริหารงบประมาณให้ครอบคลุมและเชื่อมโยงทั้งระบบ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวางแผนการสรรหา การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน รวมถึงการสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อสภาพวิถีใหม่
๒.	การเร่งรัดพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้กับส่วนราชการ
๓.	การพัฒนากระบวนการคิดเชิงออกแบบและกรอบความคิดด้านการรับมือและปรับเปลี่ยนการให้บริการภาครัฐเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับส่วนราชการและประชาชน

๗. ข้อเสนอแนะของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

อันดับ	ความคิดเห็น
๑.	ส่วนราชการสามารถดำเนินการพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐมนตรีว่าการศึกษาธิการเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมบูรณ์
๒.	ส่วนราชการสามารถจัดทำแผนการปฏิบัติงานและมีการติดตามประเมินผล ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม
๓.	ส่วนราชการสามารถออกแบบและพัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเชิงพื้นที่ โดยใช้กลไกการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อบูรณาการรับฟังความคิดเห็นจากครู และผู้เรียนมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดทำนโยบายสาธารณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

ตัวอย่างความสำเร็จในการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อน
การกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. สำนักงาน ก.ค.ศ.



ประเด็นนํารู้เกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ร 18/2566
ผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น
(Teacher Matching System : TMS)

<https://tms.otepc.go.th>





เรียนดี มีความสุข

ติดต่อ โทร 3101 14 กรุงเทพฯ 2567

ระบบ TMS คืออะไร ?

ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น
Teacher Matching System : TMS

เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการย้ายให้กับคุณครูที่ต้องการ**ขอย้ายสับเปลี่ยน**เพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้าย ซึ่งคุณครูที่ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยน**จะต้องดำเนินการผ่านระบบ TMS เพียงช่องทางเดียวเท่านั้น**

ระบบ TMS จะประมวลผลและแสดงผลเพื่อการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนอย่างไร ?

ระบบ TMS จะประมวลผลและแสดงผลของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยกันโดยดูจาก

- ✓ สาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกัน
- ✓ สถานศึกษาของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนมีที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของคุณครูผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน

① ตำบลเดียวกัน ② อำเภอเดียวกัน ③ จังหวัดเดียวกัน

ใครสามารถยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS ได้บ้าง ?

✓ ข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน

คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตาม ร 18/2566

- ดำรงตำแหน่งครู หรือเป็นผู้ที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วยและได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว และ**ต้องไม่ติดเงื่อนไข**การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันหรือเงื่อนไขอื่นใดที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือหน่วยงานอื่นกำหนด
- ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบันมาแล้ว **ไม่น้อยกว่า 24 เดือน** นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย
- ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา
- มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

สิ่งที่คุณครูต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

การลงทะเบียนใช้งานระบบ

- ไฟล์รูปภาพ .JPG สำหรับแสดงตัวตน
- ไฟล์ PDF แบบรายงานข้อมูลอัตราคำสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา พร้อมลายเซ็นรับรองของ ผอ.สถานศึกษา

เมื่อจับคู่สับเปลี่ยนได้แล้ว

- ไฟล์ PDF แบบสรุปความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา
- ไฟล์ PDF ทะเบียนบ้านของผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน
- ไฟล์ PDF ตารางสอนปัจจุบันของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยน



แบบรายงาน / แบบสรุป



หลักเกณฑ์ ร 18/2566



แบบปฏิบัติงาน ร 3/2567

หมายเหตุ: สำหรับครูที่ประสงค์จะขอย้ายสับเปลี่ยนให้ดำเนินการผ่านระบบ TMS ร 18/2566 ไม่สามารถดำเนินการผ่านระบบ TMS ร 3/2567 ได้

ข้อพึงระวังในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

- การขอจับคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS สามารถจับคู่ขอย้ายได้ครั้งละ 1 คน
- หากผู้ขอย้ายสับเปลี่ยน**ไม่ได้รับการตอบรับ**จากผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนด้วยภายใน **3 วัน** ระบบจะยกเลิกการขอจับคู่โดยอัตโนมัติ และผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนสามารถขอจับคู่ขอย้ายสับเปลี่ยนใหม่ได้
- เมื่อจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนสำเร็จแล้ว หากคุณครูได้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีไว้ด้วย คำร้องขอย้ายประจำปีที่ได้ยื่นไว้แล้วจะเป็นอันระงับไป



@OTEPOfficial



สำนักงาน ก.ค.ศ.

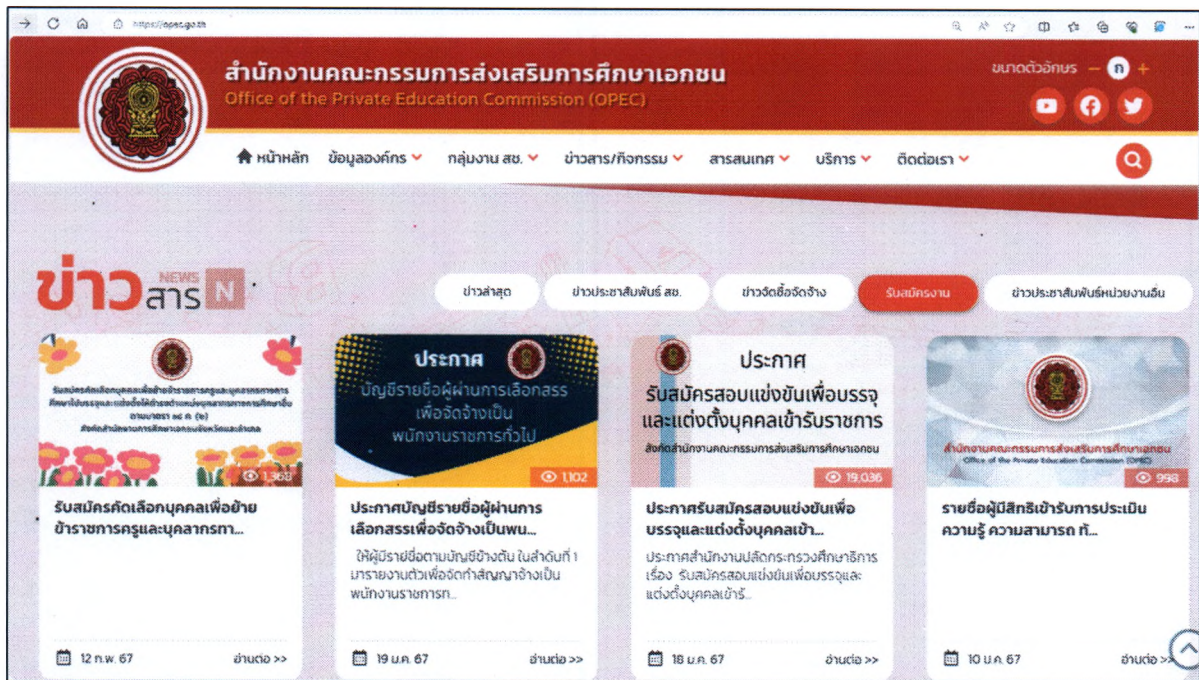


www.otepc.go.th

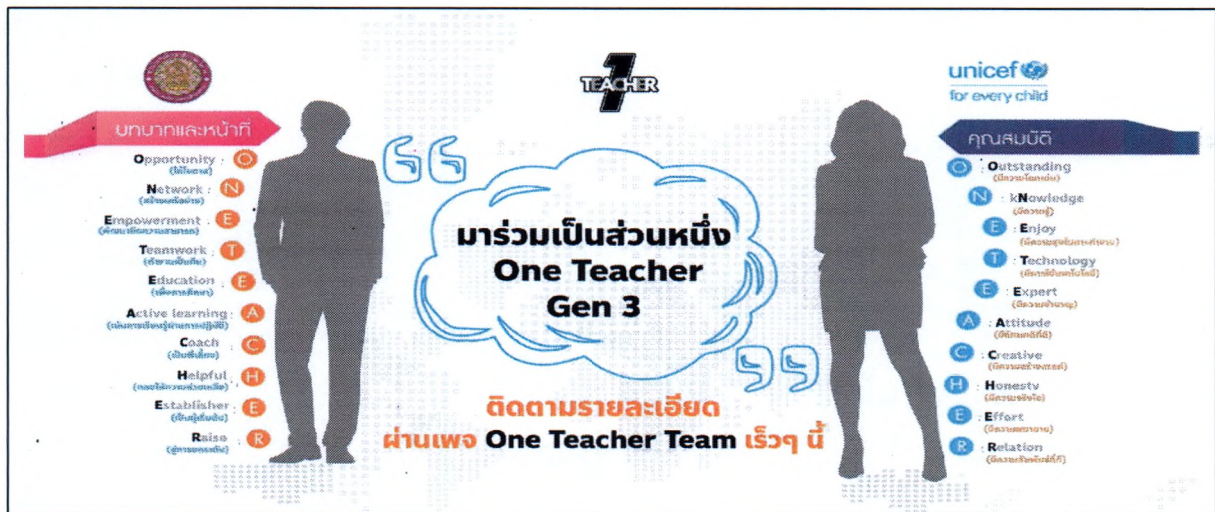


OTEPOfficial

๒. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน



๓. สำนักงานศึกษาธิการภาค



๕. หน่วยงานในส่วนกลาง

TEAM WINS

ในความหมายของกลุ่ม D คือการทำงานด้วยความสามัคคี รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ประสานการทำงานช่วยกันแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรร่วมกัน ให้ความสำคัญกับทุกหน้าที่ทุก การปฏิบัติงานของทุกคน ให้ความเสมอภาคกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่กันและกัน ทำให้ บุคลากรทุกคน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองเห็นความสำคัญของหน้าที่ของ ตนเองว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถตรวจสอบได้

การมีศีลธรรมและความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่ต้องมีประจำ ใจความสุจริตทั้งกาย วาจา ใจ ทำให้บุคคลนั้นมีความน่าเชื่อถือ มีความภาคภูมิใจในสังคม เป็นที่นับหน้าถือตา ทุกองค์กรย่อมต้องการบุคลากรเช่นนี้ในองค์กร ซึ่งจะทำได้ทั้งองค์กรเป็น ที่นับหน้าถือตาตามไปด้วย นอกจากศีลธรรมและความซื่อสัตย์แล้วบุคลากรใน องค์กรควร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ หมั่นแสวงหาความรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มเวลา ใน องค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส กล่าวคำทักทายกันทุกครั้ง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้มาติดต่อเป็นอย่างดี นำข่าวสารใหม่ๆดี ๆ มาเผยแพร่ เล่าสู่กันฟัง ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้มาใช้บริการ บริการแก่ทุกคนด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส บริการ ด้วยกลยาณมิตร เพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

TEAM WINS หมายความว่าอะไร?

T Teamwork การทำงานเป็นทีม	E Equality of work ความเสมอภาคใน การทำงาน	A Accountability ความรับผิดชอบ	M Moral and Integrity การมีศีลธรรมและ มีความซื่อสัตย์
W Willfull ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ	I Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	N Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน	S Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

ภาคผนวก

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด จึงได้มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ กระบวนการสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและวัฒนธรรมการทำงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การรักษาคนดี คนเก่ง และการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง สามารถผลักดันและขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงในการทำงานระหว่างภารกิจการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ และระบบงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ

ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ ราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายใน ทบพทวนภารกิจ ระบบการบริหารงาน การบริหารอัตรากำลัง และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบท ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ ด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถ ในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศ ด้วยวิธีการเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารงาน หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกันในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ด้วยวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการวิเคราะห์ภารกิจงานบนพื้นฐานความหลากหลายในการ ปฏิบัติงาน โดยนำรูปแบบการพัฒนาการจ้างงานที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน



๒. ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑. ยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เร่งรัดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ การจัดทำกรอบสัมประสมการณีกักเก็บข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สอดคล้องกับประเภท ระดับตำแหน่ง และสายงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนและจำเป็น และรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการของส่วนราชการ

๒.๓ เร่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒.๔ เร่งรัดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะทางด้านการวิจัย การเขียนผลงานทางวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการจัดทำข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร โดยนำรูปแบบการสอบคัดเลือกมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคลากร

๓. ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การประเมินทางเลือกของนโยบาย และการตัดสินใจทางนโยบาย บนพื้นฐานการประยุกต์ใช้แนวคิด และทฤษฎีทางวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างสรรคักระบวนทัศน์ และค่านิยมในการปฏิบัติงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการเติบโต ด้วยวิธีการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานทั้งในรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต่างหน่วยงาน ลักษณะงาน สายงาน และพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓.๓ พัฒนาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับกระบวนการการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร และเกิดอำนาจจําแนกการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของส่วนราชการอย่างสมดุล

๓.๔ เร่งรัดการพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการได้อย่างมีคุณภาพ

๔. ด้านความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการร่วมกับทุกภาคส่วน

๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ และการคาดการณ์อนาคตสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายและวิชาการ



๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุขและค่านิยมองค์การ TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ พัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานด้วยรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยงาน

๕.๓ สนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในลักษณะเดียวกัน

๕.๔ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบที่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๕ อำนวยความสะดวกในการดูแลบุคลากร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรตามที่ภาครัฐจัดให้ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทราบและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้โดยตรง อาทิ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

๕.๖ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดโครงการ และกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๗ พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความต้องการ และความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย โดยกิจกรรมบางส่วนอาจเป็นการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และเกิดเครือข่ายการทำงานให้ความเรียบร้อยและราบรื่น

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติ

๑. ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ งานในเชิงยุทธศาสตร์ และงานในเชิงพื้นที่ หรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ถือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและสอดคล้องกับกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

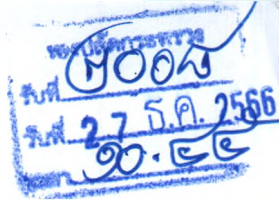
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕





บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑

ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/๒๐๐๙

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเรื่องเดิมที่แนบ นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำผลสำรวจดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามรูปแบบที่กำหนดในเอกสารหมายเลข ๑ - ๒ ซึ่งได้กำหนดปฏิทินเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจัดทำรายงานข้อมูลและจัดส่งให้กับสำนักงานศึกษาธิการภาคในพื้นที่รับผิดชอบ ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อที่สำนักงานศึกษาธิการภาคจะได้ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล และแจ้งข้อมูลให้กับกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๒. กำหนดให้หน่วยงานในส่วนกลาง และสำนักงานศึกษาธิการภาค รายงานข้อมูลต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. จะดำเนินการวิเคราะห์ และสรุปผลในภาพรวมของหน่วยงานเพื่อเสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบ และเห็นชอบให้เผยแพร่ผลการดำเนินการลงในเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือถึงหน่วยงาน จำนวน ๓ ฉบับ

(นางสาวปรารณา ช้อนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ลงนามแล้ว

(Signature)

(นายวรัท พฤชาทวีกุล)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาการแทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

28 ธ.ค. 2566

ตรวจสอบ

(นายสมเทพ ปลายแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติ

๒๕/๑๑/๖๖

(นางสาวจรรยาพร แจ่มกระจ่าง)
นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการพิเศษ

๒๕/๑๑/๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑
ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/ ๒๐๖๒๖ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน เลขาธิการ ก.ค.ศ. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี ศธ.
ผู้อำนวยการสำนัก สำนักงาน สถาบัน กอง กลุ่ม ศูนย์ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเรื่องเดิมที่แนบ นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
และเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and
Transparency Assessment: OIT) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำ
รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำผลสำรวจดังกล่าว
ไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้หน่วยงานจัดทำรายงาน
ข้อมูลตามรูปแบบที่กำหนด และจัดส่งข้อมูลให้กับกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗
เพื่อที่จะได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลในภาพรวมของหน่วยงานเพื่อเสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ทราบ และเห็นชอบให้เผยแพร่ผลการดำเนินการลงในเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป รายละเอียด
ตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

Quora

(นายวรัท พุกชาทวีกุล)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาการแทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/ ๒๐๖๒๒

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ศึกษาธิการภาค (ภาค ๑ - ๑๘)

อ้างถึง หนังสือสำนักอำนวยการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๐๙๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานผลการดำเนินการ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แบบสรุปผลการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and
Transparency Assessment: OIT) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำ
รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำผลสำรวจดังกล่าว
ไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้สำนักงานศึกษาธิการภาคจัดทำแบบรายงานข้อมูล และจัดส่งข้อมูลให้กับกองบริหารทรัพยากร
บุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.

๒. ให้สำนักงานศึกษาธิการภาครวบรวมแบบรายงานข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสรุปผล
การดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ และจัดส่งข้อมูลให้กับกองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

Wur

(นายวรัท พฤษชาทวิกุล)

ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาการแทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗

โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ manpowermoe@gmail.com

สร้างมาตรฐานการทำงาน ให้มีคุณภาพ

ด้วยหลัก TEAMWINS

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นในการสร้างระบบการทำงานอย่างมีคุณภาพ ให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการทำงานแบบทีม 8 ประการ



T eamwork สร้างความสามัคคี ในการทำงานแบบทีม	E quality of work สร้างความเสมอภาค และเป็นธรรม	A ccountability บุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อนักเรียนของตนเอง	M orality and Integrity บุคลากรมีความซื่อสัตย์ และมีศีลธรรม
W illful บุคลากรมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน เต็มตามศักยภาพ	I mprovement บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	N etwork and Communication บุคลากรในองค์กร ยืนหยัดมีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	S ervice Mind บุคลากรยินดี ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยความเต็มใจ

ค่านิยมองค์กร "TEAMWINS" ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานภายในองค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานในรูปแบบทีม การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเริ่มต้นสร้างความสำเร็จขององค์กรไปพร้อมกัน

 **MCE**
One Team

กลุ่มอัตรากำลัง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โทรศัพท์ 0 2280 1307