



แผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงานสำนักอำนวยการ สป.

โครงการ “.....โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

☒ งบประมาณ ☐ งบบูรณาการ ☐ งบอื่น ๆ
(ระบุ).....

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1) เป้าหมาย ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

2) ประเด็น บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

แผนระดับ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

1) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ (Y2) 200001 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ
ของผู้รับบริการ

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 20.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 200501 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

1) ชื่อองค์ประกอบ (V) : V02 ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรภาครัฐในทุกระดับ

2) ชื่อปัจจัย (F) : V02F01 สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับ

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

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนระดับ 3

แผนการศึกษาแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อการสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

แผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(1) เป้าหมายที่ 1 ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางที่ 1 ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทย มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต
2. ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

แนวทางการดำเนินงาน

แนวทาง ๑ : การถอดบทเรียนนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Learning by doing) ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)) ให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่

แนวทาง ๒ : แนวทางการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.))

แนวทาง ๓ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กร

(2) เป้าหมายที่ 2 คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

แนวทางที่ 2 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. คดีทุจริตในภาพรวมลดลง
2. คดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง
 - 2.1 จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลง
 - 2.2 จำนวนข้อเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลกระทำการทุจริตลดลง
3. จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง
 - 3.1 จำนวนข้อร้องเรียนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับนักการเมืองระดับชาติลดลง
 - 3.2 จำนวนข้อร้องเรียนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับนักการเมืองท้องถิ่นลดลง

แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต

(3) เป้าหมายที่ 3 การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ แนวทางที่ 3 ปราบปรามการทุจริต

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด
2. จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1. หลักการและเหตุผลความจำเป็น

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมายความว่า 13 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการ ขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอน ภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐ ให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม การจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูด ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบ การจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไป อย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์ รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร ภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับ องค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สามารถยกระดับการใช้ ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

2.2 พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 59 และมาตรา 64 ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 วรคหนึ่ง หรือมาตรา 55 และข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับการพัฒนา เพื่อให้อำนาจระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และมาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรณีที่เห็นสมควร และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

2.3 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 “ข้อ 8 การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ให้ดำเนินการในกระบวนการ (1) การปฐมนิเทศ (2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ (3) การอบรมสัมมนา...” และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.5/ ว 4 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2560 (ฉบับปรับปรุง) นร 1013.3/ว1 ลงวันที่ 15 มกราคม 2567 เรื่อง การปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.4 หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว21 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2567 เรื่อง การปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้มีมติเห็นชอบให้นำพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ดังนั้น ข้าราชการนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยตามแผน ปฏิรูปประเทศและแผนการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับ

ความท้าทายและบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตั้งแต่แรกบรรจุ จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการซึ่งเป็นช่วงที่เพิ่งเปลี่ยนสถานะมาเป็นข้าราชการนั้น ควรได้รับการพัฒนากรอบความเชื่อ (Mindset) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่มีศักยภาพ และมีคุณธรรม กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา ส่งเสริม เกี่ยวกับมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นสมควรดำเนินการโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง

3 เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต (Output)

ข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และมีเครือข่ายในการทำงาน มีสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายในการทำงานร่วมกันสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมากขึ้น มีสายสัมพันธ์อันดีและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันได้

5. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

การประเมินผลการพัฒนามี 2 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา (Reaction) เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

มิติที่ 2 การประเมินการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เข้ารับการพัฒนา (Learning) เป็นการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ และการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้แบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test และ Post-Test)

ผลผลิต

1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 100

(คะแนนการเข้าเรียน/คะแนนการส่งงาน/คะแนน Pre-test และ Post-Test ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

3) ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

6. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1. ประโยชน์ต่อตัวข้าราชการ คือ ข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และมีเครือข่ายในการทำงาน มีสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ตามกฎหมาย ก.พ. และได้รับการประเมินผลเพื่อพัฒนาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ประโยชน์ต่อส่วนราชการ คือ ส่วนราชการมีข้าราชการที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีทักษะ สมรรถนะ และเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

7. วิธีการดำเนินงาน กิจกรรมและงบประมาณ

การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้นำแนวทางการดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกระบวนการอบรมสัมมนาร่วมกัน โดยนำหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีมาดำเนินการ ซึ่งจะแบ่งการพัฒนาออกเป็นรุ่นตามความเหมาะสม โดยในปีงบประมาณ 2568 จะดำเนินการพัฒนาข้าราชการทั้งสิ้นประมาณ 200 คน โดยแบ่งข้าราชการออกเป็นรุ่น ๆ พร้อมทั้งมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

กิจกรรม
1. เสนอขออนุมัติโครงการฯ
2. วางแผนการดำเนินการฝึกอบรม 2.1 การประชุมคณะกรรมการพิจารณาทบทวนหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2.2 สรุปผลการประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์หลักสูตรฯ 2.3 การประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2.4 การคำนวณงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินการกับบที่ได้รับการจัดสรร
3. ดำเนินการการอบรมสัมมนาร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการกลุ่มและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม โดยมีการบรรยายให้ความรู้ การแบ่งกลุ่มปฏิบัติ และกระบวนการสัมมนาร่วมกัน โดยมีเนื้อหาหลักสูตรแบ่งเป็น 3 ชุดวิชา - ชุดวิชาที่ 1 ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - ชุดวิชาที่ 2 คุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ - ชุดวิชาที่ 3 ข้าราชการตามรอยธรรมราชา
4. สรุปและรายงานผลการอบรมสัมมนาร่วมกัน
5. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการฯ ต่อผู้บริหารระดับสูง
6. หลังการฝึกอบรม ประมาณไม่เกิน 3 เดือน จะดำเนินการติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รวมถึงการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
7. รายงานผลการติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : งบประมาณที่ได้แต่ในแต่ละปีงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนาร่วมกัน

8. ระยะเวลาดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี) ก.พ. กำหนดให้ดำเนินการประมาณ 2 สัปดาห์

1. ประมาณเดือนมกราคม 2568 (กลุ่มเป้าหมายประมาณ 100 คน)
2. ประมาณเดือนสิงหาคม 2568 (กลุ่มเป้าหมายประมาณ 100 คน)

9. สถานที่ดำเนินการ :

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หรือสถานที่อื่นตามความเหมาะสม

10. งบประมาณ 2,257,350 บาท

ที่	รายการ	คน	วัน/ชม./ มือ/คัน	อัตรา	ครั้ง	เป็นเงิน	หมายเหตุ
ค่าใช้จ่าย ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา							
1	ค่าตอบแทนวิทยากร (รัฐ)	3	4	600	2	14,400	
2	ค่าตอบแทนวิทยากร (รัฐ)	5	3	600	2	18,000	
3	ค่าตอบแทนวิทยากร (รัฐ)	10	2	600	2	24,000	
4	ค่าตอบแทนวิทยากร (รัฐ)	3	3	1,200	2	21,600	
5	ค่าตอบแทนวิทยากร (เอกชน)	4	4	1,200	2	38,400	
6	ค่าตอบแทนวิทยากร (เอกชน)	4	3	1,200	2	28,800	
7	อาหารเช้า	115	5	120	2	138,000	
8	ค่าอาหารกลางวัน	115	5	200	2	230,000	
9	ค่าอาหารเย็น	115	5	200	2	230,000	
10	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	115	9	35	2	72,450	
11	ค่าที่พัก วิทยากร	10	1	400	2	8,000	
12	ค่าที่พัก	109	6	200	2	261,600	
13	ค่าเดินทาง วิทยากร	20	1	1,000	2	40,000	
14	ค่าเดินทาง คณะทำงาน+สอ.	15	1	1,000	2	30,000	
15	ค่าเบี้ยเลี้ยง คณะทำงาน+สอ.	15	4	80	2	9,600	
16	ค่ารถบัส (ไปจิตอาสา+สลข.)	3	1	35,000	2	210,000	
17	ค่าน้ำมัน	1	1	5,000	2	10,000	
18	วัสดุโครงการ	1	1	12,000	2	24,000	
รวม						1,408,850	

ที่	รายการ	คน	วัน/ชม./ มือ/คืน	อัตรา	ครั้ง	เป็นเงิน	หมายเหตุ
การประชุมคณะวิทยากร							
19	อาหารกลางวัน (ประชุมคณะ วิทยากร)	40	1	120	2	9,600	
20	อาหารว่างและเครื่องดื่ม (ประชุม คณะวิทยากร)	40	1	35	2	2,800	
รวม						12,400	
กิจกรรมการฝึกอบรม B.T.C.							
21	ค่าตอบแทนวิทยากรลูกเสือ	40	4	600	2	192,000	ขอความอนุเคราะห์ จ่ายค่าตอบแทน ในอัตราบุคลากร ภาครัฐ
22	อาหารเช้า	155	3	200	2	186,000	
23	ค่าอาหารกลางวัน	155	3	200	2	186,000	
24	ค่าอาหารเย็น	155	3	200	2	186,000	
25	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	155	6	35	2	65,100	
26	ค่าวัสดุบัตร	100	1	10	2	2,000	
27	ค่าวอกเกิ้ล	100	1	45	2	9,000	
28	ค่าใช้จ่ายในพิธีเปิด	1	1	5,000	2	10,000	
รวม						836,100	
รวมทั้งสิ้น						2,257,350	

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

12.1 ความเสี่ยง : กฎหมายได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 3 กระบวนการ และในกระบวนการอบรมสัมมนาร่วมกัน ได้กำหนดเวลาในการพัฒนาไว้ 1 – 2 สัปดาห์ แต่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

12.2 การบริหารความเสี่ยง : -

12. หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ประสาน ชื่อ-นามสกุล นางกนกวรรณ บุญมาสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 ชื่อ-นามสกุล นายชุมพร แซ่มซ้อย ตำแหน่ง พนักงานจัดการงานบุคคล
 โทรศัพท์ 0 2280 2863 โทรสาร 02 628 5623
 โทรศัพท์เคลื่อนที่ - E-mail : hrdopsmoe@gmail.com



สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โทร 0-2281 9273 E-mail: bga.ops@gmail.com