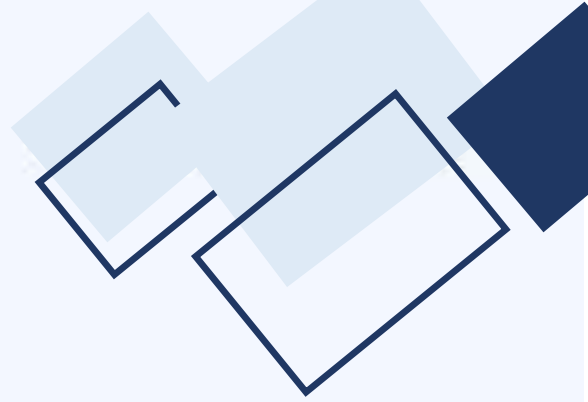
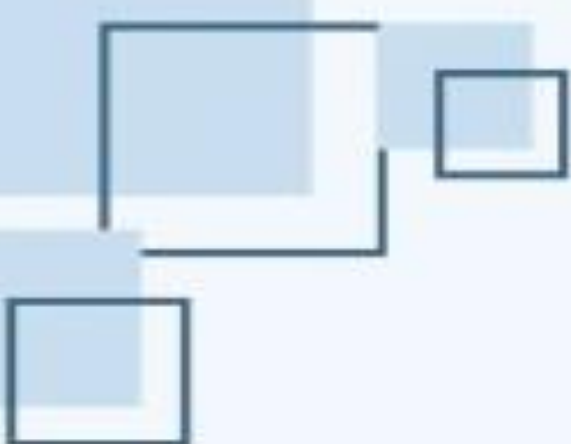




แผนพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมการเรียนรู้



คำนำ

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายประเทศไทย ๔.๐ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารกรมส่งเสริมการเรียนรู้

แผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนให้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับการจัดทำแผนให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวในมิติด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง มีความทันสมัยในด้านการบริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีอาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร รวมทั้งเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

×

(นายธนกร คอนเหนือ)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดหลักการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือ ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสุข พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. Quick Win ระยะเร่งด่วน (ภายใน ๖ เดือน)
๒. ด้านการสร้างโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้
๓. ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
๔. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
๕. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการ
๖. ข้อเสนอแนะและแนวปฏิบัติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ)

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร และปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์สังเคราะห์การพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสมในเชิงการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของแต่ละระดับประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีระเบียบวินัย รวมทั้งมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ

แผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ กำหนดไว้ ๔ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และรักษากำลังคนคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและค่านิยมองค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เป็นที่เรียบร้อย พร้อมกันได้จัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานในแต่ละประเด็นการพัฒนาและแต่ละแผน เพื่อควบคุมบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่ยุทธศาสตร์กำหนด หัวใจสำคัญในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอีกประการ คือ การสร้างความเข้าใจให้กับ

บุคลากรทุกระดับ ภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจรับผิดชอบตามแผนดังกล่าว รวมทั้งการนำแผนงาน โครงการ กิจกรรมทั้งหลายเหล่านี้ไปเป็นเป้าหมายการปฏิบัติงานไปยังผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และประเมินผลงานตามแผนงานจนสำเร็จ ตามความเหมาะสม และตามความสามารถ ทั้งนี้ การสร้างให้เกิดความสำเร็จตามแผนที่กล่าวมาแล้ว ภาวะผู้นำทุกระดับชั้นจะเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
พันธกิจ	๒
วัตถุประสงค์	๓
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
วิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๔
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	๖
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๗
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๘
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๐
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๐
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๒
มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ	๑๓
นโยบายรัฐบาล	๑๔
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕	๑๕
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๑๕
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒	
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๖
แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๑๘
มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑๙
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๔
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม	๒๕
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙	๒๘
นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)	๒๘
นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙	๓๓
จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๔
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนในแต่ละช่วงอายุ	๓๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.	๔๑
แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๔๓
ส่วนที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	๖๒
อำนาจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	๖๒
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๖๓
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	๖๔
อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการเรียนรู้	๖๕
ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการ	๖๘
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๙
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร	๖๙
การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ	๗๑
การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น	๗๒
ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และประมวลแนวทางการพัฒนาบุคลากร จากส่วนที่ ๒ (หน้า ๕๙)	๗๒
แนวโน้มและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๓
ส่วนที่ ๕ การพัฒนาบุคลากร	๗๕
วิสัยทัศน์	๗๕
พันธกิจ	๗๖
ประเด็นการพัฒนา	๗๖
เป้าประสงค์	๗๖
ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ และค่าเป้าหมาย	๗๗
ส่วนที่ ๖ การพัฒนาบุคลากร	๘๕
วัตถุประสงค์	๘๕
เป้าหมาย	๘๖
มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน	๘๖
การเตรียมการและการวางแผน	๘๗
การดำเนินการพัฒนา	๘๘
แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๘๘
ประเภทของการพัฒนาบุคลากร	๘๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
งบประมาณประจำปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๘๙
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘๙
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๘๙
ส่วนที่ ๗ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๙๐
การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๙๐
การติดตามและรายงานผล	๙๐

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

จากนโยบายการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ได้กำหนดแผนแม่บทประเด็นการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้องกับการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ได้แก่ แผนย่อยประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยประเด็นการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ที่มุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริม ศักยภาพวัยผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล ทั้งในสวนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบาย เร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ตลอดจนแผนพัฒนาประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๘) โดยคาดหวังว่าการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประชาชนจะได้รับ การพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีภารกิจในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับหรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา บุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญ ของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จัก รักษา ประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ไม่เรียนรู้ มีความ รอบรู้รอบคอบ รับผิดชอบ มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยมุ่งขับเคลื่อนภารกิจและคำนึงถึงหลักการบริหารจัดการทั้งในเรื่องหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และปฏิบัติการด้านข้อมูลข่าวสาร การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้น ๖ ด้าน ดังนี้ ๑) Quick Win ระยะเร่งด่วน (ภายใน ๖ เดือน) ๒) ด้านการสร้างโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ๓) ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ๔) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ ๕) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการ และ ๖) ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ) อันจะนำไปสู่การสร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสำหรับ

ทุกกลุ่มเป้าหมาย และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ โดยยึดหลักการ “ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ดังนั้นการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการกำหนดเทคโนโลยีมาใช้ มีการบูรณาการทำงาน มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง และระบบการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากร เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ได้ภายใต้บริบทความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ดิจิทัล รวมถึงการรับมือกับความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New Normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ซึ่งที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงาน และการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้ พัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร

โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้ ๑) การพัฒนา องค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ๒) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ดังนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ มีภารกิจสำคัญในการแปลงนโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ

ตามวิสัยทัศน์

“ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสุข พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

พันธกิจ

๑. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ เพื่อ คุณวุฒิตามระดับ ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถ ปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

๒. ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และ สภาพการณ์การพัฒนาของประเทศ

๓. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา

๔. สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อการส่งเสริม การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

๖. พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรข้างต้น “ทรัพยากรบุคคล” มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีศักยภาพ และพร้อมในการปฏิบัติ ภารกิจอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางและกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรก้าวทันกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ในข้าราชการมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งมุ่งเน้น ให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจ ที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ปรับบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีความ เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริม การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ โดยน่านโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงาน บุคคลภาครัฐสมัยใหม่ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และกำหนดแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อน ภารกิจที่สำคัญของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ รวมถึงแนวโน้ม และบริบทต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา ให้สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร

๒. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ จังหวัดหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล กรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนดการติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการและบุคลากรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรและวางแผนพัฒนาบุคลากร ในปีถัดไป

วิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้มีศักยภาพ และพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน

๑.๑ ด้านปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น จำนวนบุคลากรแต่ละประเภทตำแหน่ง เพศ ช่วงวัย (Generations) อัตรากำลังการโอนย้าย และลาออก ผลการดำเนินงาน เป็นต้น

๑.๒ ด้านปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การปฏิรูประบบราชการไทยเพื่อรองรับ Thailand ๔.๐ การขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้แนวทาง

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นโยบายรัฐบาลเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ แผนแม่บท
การบริหารงาน และ PMQA ๔.๐

๒. วางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นในการพัฒนา
บุคลากรมาจัดลำดับความสำคัญ และนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการ
ในการพัฒนาบุคลากร

๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๔. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุนให้ผู้เข้ารับ
การพัฒนาจัดทำรายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงาน
บุคคลและนิติการ เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับแผนต่าง ๆ รวมทั้งแนวนโยบาย และบริบทต่าง ๆ
ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ
ในการสนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ และ

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
- มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางไปปฏิบัติ
- นโยบายรัฐบาล
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)
- มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙
- นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)
- นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙
- จุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนในแต่ละช่วงอายุ
- หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือภาครัฐมีคณบดี คนเก่ง ที่พร้อมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน ๓ หมวด ดังนี้

หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๔ วรรค ๓ รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการ และตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๙ รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปะวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของสังคม และเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน (๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนา โครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน (๔) ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิด สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

จ. ด้านการศึกษา (๓) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงาน บุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (๔) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตาม

ความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับพื้นที่

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ สรุปได้ว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรมีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรม งานวิจัย รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหน่วยงาน และบุคลากร

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

โดยมีเป้าหมาย :

- ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

- ๔.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
 - ๔.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑
 - ๔.๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
 - ๔.๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท
 - ๔.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ๔.๓.๕ การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก
 - ๔.๓.๖ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
 - ๔.๓.๗ การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ
- ๔.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๔.๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม
รวมทั้งสื่อ

๔.๔.๒ การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม
สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ

๔.๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มา
สร้างและพัฒนานวัตกรรมให้กับประเทศ

๔.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๔.๖.๑ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔.๖.๒ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

๔.๖.๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ จุดประสงค์เพื่อ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็น
ธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ประกอบกับ
การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก

โดยมีเป้าหมาย :

๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒.๒ ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง
มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔.๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตาม
เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔.๖.๑ ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ

๔.๖.๒ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สรุปได้ว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรพัฒนา
และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ รวมถึงสนับสนุน
การบริหารจัดการ การจัดสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนากรอบ
ความคิด กรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จะมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เป้าหมาย : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

: วัยเรียน / วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้สำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดชีวิตดีขึ้น

: ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิต ที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนา ตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรม สังคม สร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็น (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมาย : คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานมีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็น ของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมาย : ภาครัฐมีการดำเนินที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

: บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย : การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็น (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมาย : การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านสังคม

จากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สรุปได้ว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรการพัฒนาบุคลากรโดยเน้น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาการเรียนรู้ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศไทยในระยะ ๕ ปี เพื่อก้าวข้าม ความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศ สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายหลัก ๕ ประการและเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลัก ไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมโดยกำหนดหมุดหมายการพัฒนา ๑๓ หมุดหมาย

โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๓ หมวดหมู่ ดังนี้

๑. หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมาย :

๑) ครีวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาส ที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา และการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ

๒. หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมาย :

๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันอย่างสงบสุข

๒) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัล และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะ ที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๕ พัฒนา ผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม โดยพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

๓. หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย :

๑) การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้

๒) ภาครัฐมีขีดสมรรถนะคล่องตัว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์สะดวกและประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ยกเลิกภารกิจ ให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงาน ของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจ การบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐ ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูด และรักษาผู้มีความสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ยกเลิกกฎหมายที่หมด ความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรนำประเด็นในการส่งเสริมโอกาสทางการเรียนรู้ให้ก้าวผ่านความยากจน การพัฒนาศักยภาพในทุกช่วงวัย ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันอย่างสงบสุข และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีภารกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้แก่

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๑ และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่ ๓

๑.๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง ของสถาบันหลักของชาติภายใต้การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รองรับนโยบายที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑.๓) เป้าหมายเชิง

ยุทธศาสตร์สถาบันพระมหากษัตริย์ภายใต้การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้รับการธำรงรักษาด้วยการปกป้อง เชิดชูเทิดทูน อย่างสมพระเกียรติ ๑.๔) ตัวชี้วัดระดับความเข้าใจ ของทุกภาคส่วนเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ๑.๕) กลยุทธ์ (๑) ส่งเสริมทุกภาคส่วนในสังคมรวมถึงชุมชนไทย ในต่างประเทศให้ตระหนักรู้ และเข้าใจถึง บทบาทและคุณค่าของสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะศูนย์รวมจิตใจ ของชาติ รวมถึงสร้าง ความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ (๒) นำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงขยาย ผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ดีทรง วางรากฐานไว้พร้อมทั้งเผยแพร่ ผลการดำเนินงานให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์ทั้งในและต่างประเทศ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สามารถสรุปได้ว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมทุกภาคส่วนในสังคมรวมถึงชุมชนไทยในต่างประเทศให้ตระหนักรู้ และเข้าใจถึง บทบาท และคุณค่าของสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะศูนย์รวมจิตใจของชาติ รวมถึงสร้าง ความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) นำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ดีทรง วางรากฐานไว้พร้อมทั้งเผยแพร่ ผลการดำเนินงานให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์ทั้งในและต่างประเทศ

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแนวทางไปปฏิบัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ ๑) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและ ๒) มาตรการบริหาร อัตรากำลังปกติ ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาด กำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ โดยจุดเน้นในประเด็นที่สำคัญของมาตรการฯ สรุปได้ ดังนี้

๑) ปรับกรอบระยะเวลาการดำเนินการ ให้มีผลบังคับใช้ภายในระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้การบริหารกำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับเป้าหมายการขับเคลื่อนภารกิจตามหมวดหมู่ที่ ๑๓ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการ ทบทวน ภารกิจและการใช้กำลังคนที่มีอยู่ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ที่สามารถ ถ่ายโอนภารกิจ มาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ปรับปรุงรูปแบบ การจ้างงาน ภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญามากขึ้น และลดการจ้างงาน

แบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบัน และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะด้านดิจิทัลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๒) ปรับแนวทางของมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยแบ่งการบริหารอัตรากำลัง ออกเป็น ๒ ช่วง ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เฉพาะตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ (๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม เพื่อให้ส่วนราชการมีระยะเวลาในการดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจ จัดอัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงาน และบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยกำหนดแนวทางให้จัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดทันที (๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ คืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดแนวทางการจัดสรร หรือเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ และสัดส่วนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ที่ต้องทดแทน ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๓) ปรับแนวทางการพิจารณาการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงปรับแนวทางการพิจารณาจัดสรร อัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๔) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกัน เป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี

๕) ให้เข้มงวดกับการพิจารณาจัดสรรอัตรารว่างข้าราชการตั้งใหม่อย่างจริงจัง

๖) ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน นำแนวทางการบริหารอัตรากำลังของ คปร. ไปปรับใช้อย่างจริงจัง

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗๐) และแนวทางไปปฏิบัติสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร ควรมุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะด้านดิจิทัล

นโยบายรัฐบาล

ปรากฏตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗ (นางสาวแพทองธาร ชินวัตร) มีนโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการทันที โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่

นโยบายแรก ผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างหนี้ทั้งระบบ ช่วยเหลือลูกหนี้ทั้งในระบบ และนอกระบบ ควบคู่กับการเพิ่มความรู้ทางการเงินและส่งเสริมการออมในรูปแบบใหม่ ๆ

นโยบายที่สิบ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ จัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางทั้งคนพิการ ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ บุคคลไร้รัฐไร้สัญชาติ ให้เข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวก

ประกอบกับรัฐบาลเร่งส่งเสริมผลักดันให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย โดย**ส่งเสริมการเกิด และเติบโตอย่างมีคุณภาพของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม** เด็กไทยทุกคนต้องเข้าถึงศูนย์ดูแลเด็กปฐมวัย ที่มีมาตรฐาน เมื่อเติบโตก็ได้เรียนหนังสือที่มีความสำคัญกับการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการปลดล็อกศักยภาพทั้งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และความสามารถทาง กีฬา และพัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นทั้งในระบบ นอกระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุน ตอบโจทย์ศักยภาพของผู้เรียน ลดภาระและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภาษาโดยใช้ AI เป็นตัวช่วย เน้นการสอนทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริง เพื่อการสร้างรายได้ (Learn to Earn) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการค้นหาและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบ การศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแรงงาน ในอนาคตและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) .ในขณะเดียวกันรัฐบาลมีความมุ่งมั่น ที่จะพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติ พระราชกรณียกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์และดำเนินงานตามแนวพระราชดำริอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม สถาบันศาสนาให้เป็นกลไกในการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในส่วนที่ ๔ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มาตรา ๗๑/๑๐ (๖) ดำเนินการให้มีการชี้แจง ทำความเข้าใจแก่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป รวมตลอดทั้งการฝึกอบรม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในหมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้อง

ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ระบุส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในหมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในกรณีที่เห็นสมควร และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดว่าให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการดำเนินการภายใต้หลักการรวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑) หลักการ

๑.๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๑.๒) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

๑.๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อคนต่อปี

๑.๔) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบบุคลากร

๒) หลักเกณฑ์และวิธีการ

๒.๑) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการโดยจำแนกออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

๒.๑.๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๒.๑.๒) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒.๑.๓) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๑.๔) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒.๒) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ยังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่ถึงระดับมาตรฐาน และในกรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีเพิ่มประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็ว สำหรับข้าราชการที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

๒.๓) ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในแต่ละกลุ่ม และผลการประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย

๒.๔) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) ให้ส่วนราชการนำกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่กำหนดไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม โดยส่วนราชการอาจเพิ่มหลักสูตรรวมทั้งเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการได้

๒.๖) นอกจากนี้ ส่วนราชการอาจให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการก็ได้ เช่น

๒.๖.๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)

๒.๖.๒) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)

๒.๖.๓) หลักสูตรการพัฒนาเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง

๒.๖.๔) หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง

๒.๖.๕) หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

๒.๖.๖) หลักสูตรพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

๒.๖.๗) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย

๒.๖.๘) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

๒.๖.๙) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย

๒.๖.๑๐) หลักสูตรปจฉินนิเทศ

๒.๖.๑๑) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๒.๖.๑๒) หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ฯลฯ

มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและ เที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็น คำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

มาตรา ๗๕ การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการด้วย

มาตรา ๗๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เน้นการผลักดัน และพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

- ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)

- ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

- ระบบค่าตอบแทนที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

- ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

- ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ

- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว

- ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ

- ระบบมาตรฐานวินัยที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

- การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

- ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาค และระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทย ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล คณะรัฐมนตรี ในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้โดยรัฐบาลได้มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะอื่นและกำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใด รวมทั้งได้มอบหมายให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะ

เพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑) รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)

๒) รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)

๓) รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture) ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills) ทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

องค์ประกอบที่ ๒ ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

องค์ประกอบที่ ๓ ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติเคยกระทำเคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ ๔ คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะ จาก ๖ สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

และการสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other) ซึ่งมีการจำแนกตามความพร้อม และพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ๓ ระยะ ได้แก่

(๑) ระยะเริ่มต้น (Early Stage)

(๒) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)

(๓) ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage) และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ๖ กลุ่ม ได้แก่

(๑) ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)

(๒) ผู้อำนวยการกอง (Management)

(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)

(๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

(๕) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)

(๖) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง (ร่าง) แนวทาง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลประกอบกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับประเมิน ชีตสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับ ความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้ กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมิน องค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ.

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคน อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร

เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติคือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของสวนราชการ

๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของสวนราชการ

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่สวนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อม รับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่สวนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศ การทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสวนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของสวนราชการ กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือให้สวนราชการใช้ในการ ประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้อง กับมิตินี้ในการประเมินหรือไม่ หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตินี้การประเมินดังกล่าว สวนราชการจะต้อง มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตินี้การประเมิน และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิตินี้

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ที่มา : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงาน ก.พ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากแนวทางฯ ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

๑. การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยกำหนดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ดังนี้

๑) การสนับสนุนเรียนรู้

- ๒) การกระตุ้น การตื่นรู้ และปรับตัว
- ๓) การยึดมั่นพฤติกรรมที่ดี
- ๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปรับตัว

ซึ่งมีประเด็นดำเนินการหลัก ๓ ประเด็น คือ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาบุคลากร และ ๓) การส่งเสริมความสุข และคุณภาพชีวิต

๒. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ในประเด็นดำเนินการหลัก ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒) การบริหารจัดการเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณ และ ๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร / ตนเอง

๓. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการหลัก ๓ ประเด็น คือ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และ ๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จำแนกกลุ่มบุคลากรตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

- (๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น
 - (๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน
 - (๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
 - (๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม
- (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น
 - (๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน
 - (๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
 - (๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

และจำแนกทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้ดังนี้

- ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) *
- ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *
- ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *
- ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา (Digital Technology)
- ๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service)
- ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)
- ๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

หมายเหตุ * กำหนดให้เป็นประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม

จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะ วิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดการศึกษา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัด การศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติและให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ และเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ดังนั้น จึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็น กฎหมาย แม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

แนวทางในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ในมาตรา ๒๒ กล่าวว่า “การจัดการศึกษา” ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ในมาตรา ๒๓ กล่าวว่า “การจัดการศึกษา” ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษา สามารถแยกย่อยได้ดังต่อไปนี้ (๑) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมา ของ ไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่อง การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลยั่งยืน (๓) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการ ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา ให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน (๔) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องซึ่งเป็น ภาษาประจำชาติไทย (๕) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ในมาตรา ๒๔ กล่าวว่า “การจัดกระบวนการเรียนรู้” ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (๑) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ (๒) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ท้นต่อเหตุการณ์ (๓) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิด การใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวได้ว่าทุกสิ่งอย่างบนโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกวันเวลานาทีก็ ว่าได้ (๔) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (๕) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยายภาค สภาแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจาก

สื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (๖) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ในมาตรา ๒๕ ระบุไว้ว่า “รัฐ” ต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

ในมาตรา ๒๖ กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวงเล็บหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ในมาตรา ๒๗ ระบุไว้ว่า ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวงเล็บหนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ในมาตรา ๒๘ หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล ตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพโดยไม่ให้บังคับให้เรียนรู้สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่งและวรรคสอง แล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

ในมาตรา ๒๙ ระบุไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่าง ชุมชนหรือนอกเขตด้วย

ในมาตรา ๓๐ ระบุไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๓.๖ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๙) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครูเป็นต้น

๓.๗ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

๖.๕ ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)

เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) ได้มอบนโยบายการศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายแก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ประกอบด้วย นโยบายการศึกษาและข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. นโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) ประกอบด้วย ๒ นโยบายหลัก ๑๐ นโยบายย่อย ๓๗ แนวทาง ได้แก่

นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

๑.๑) ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยากและเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษาและสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระสร้างภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป

๑.๒) ปรับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะ ให้มีความเชื่อมโยงกัน และออกแบบการประเมินให้สามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้ อย่างหลากหลาย

๑.๓) นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ และสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับใช้ในการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง)

๒.๑) กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการ ให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่น ตามแต่กรณี รวมทั้งการใช้บทลงโทษอย่างเข้มงวดและเด็ดขาดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเรียกรับ ผลประโยชน์ในการโยกย้ายหรือแต่งตั้ง

๒.๒) สถาบันผลิตครูและหน่วยใช้ครูร่วมกันสำรวจความต้องการครูในแต่ละ สาขาวิชาที่ขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งพิจารณาให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นครูหรือครูผู้ช่วยในภูมิลำเนาเดิมของตน

๓) แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการวางแผนการใช้เงินและการเก็บออมเงินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้มีความรู้ สร้างวินัย การบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒) หน่วยงานต้นสังกัดประสานการจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รีไฟแนนซ์ (Refinance) หรือรวมหนี้เป็นก้อนเดียว เพื่อลดภาระการผ่อนชำระหนี้จากหลายที่ โดยลดดอกเบี้ยให้ถูกลง ระยะเวลาผ่อนส่งยาวขึ้น สามารถชำระเงินต้นเพิ่มเติมจากเงินที่ผ่อนชำระ เป็นรายงวดได้

๔) จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ (๑ ครู ๑ Tablet)

๔.๑) สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ

๔.๒) สนับสนุนจัดหาแท็บเล็ต (Tablet) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๔.๓) บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็นเจ้าของสัมปทาน สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและภาครัฐ ในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีการสอน)

๔.๔) สนับสนุนงบประมาณ เป็นงบลงทุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้าน Hardware, Software และ Peopleware

นโยบายลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๑) เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (๑ นักเรียน ๑ แท็บเล็ต)

๑.๑) ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และจัดการศึกษาและการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในระหว่างการเรียนรู้หรือฝึกอาชีพ สร้างโอกาส การมีงานทำ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันแรงงานเข้าสู่ตลาดได้เร็วยิ่งขึ้น

๑.๒) ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างจริงจัง ออกแบบระบบการเรียนการสอนในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เรียนที่ไหนก็ได้ และร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพและสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งสื่อสาร ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน นักศึกษา ให้เห็น ถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๑.๓) สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

๑.๔) สนับสนุนจัดหาแท็บเล็ต (Tablet) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๔ - ๖ และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ - ๓ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการของโลกยุคดิจิทัล

๑.๕) บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็นเจ้าของสัมปทาน สัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และภาครัฐ ในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่)

๑.๖) พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์โดยจัดทำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้ครอบคลุมหลักสูตรการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอน

๑.๗) จัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าสู่แหล่งความรู้ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ นำแพลตฟอร์มการเรียนรู้แห่งชาติ มาผสมผสานการเรียนการสอนแบบเดิมในห้องเรียนกับการเรียนการสอนออนไลน์ (Hybrid Education) ผู้เรียนจะมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้และขยายการเรียนรู้ไปถึงประชาชนทุกช่วงวัยทั่วประเทศ ให้มีโอกาสด้านการศึกษา เข้าถึงเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ อันจะนำไปสู่การเกิดผลสัมฤทธิ์ทางด้านการศึกษาของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในภาพรวมของประเทศ

๑.๘) พัฒนาการศึกษาระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนได้เรียนและทำงานไปในเวลาเดียวกัน สามารถวางแผนการเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียน ตามเวลา สถานที่ที่เหมาะสมกับสภาพและความสนใจ โดยสามารถนำความรู้หรือความสามารถที่ได้จากทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ ทั้งจากสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเทียบโอนเป็นหน่วยกิตมาสะสมไว้สำหรับเทียบคุณวุฒิหรือความสามารถในการทำงาน ทั้งในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษาได้

๑.๙) ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนสาขาที่เรียนในขณะที่เข้ารับการศึกษแล้ว เพื่อให้ตรงกับความต้องการและความต้องการของผู้เรียนและตรงตามตลาดแรงงานที่ปรับเปลี่ยนไป ตามบริบทของสังคมโดยอิสระ

๒) ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ

๒.๑) จัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพต้นแบบอย่างน้อย ๑ โรงเรียนในแต่ละอำเภอหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำร่องการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน สื่อ อุปกรณ์และงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ปัจจุบัน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น บ้าน (ครอบครัว) ผู้นำทางศาสนา และโรงเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒) จัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงาน และการวางแผนเกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๒.๓) จัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้เกณฑ์พิเศษหรือ มีงบประมาณครูอัตราจ้างเพิ่มเติมในวิชาเอกที่ขาดแคลน

๒.๔) สร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอน

๓) ระบบแนะแนวการเรียนรู้ (Coaching) และเป้าหมายชีวิต

๓.๑) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และมีหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้มีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้วมีงานทำสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒) จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบแนวทางการเรียนและเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดระยะเวลาการเรียนรู้

๓.๓) เน้นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบ*STEM* Education* (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นทักษะจากการปฏิบัติจริง และเสริมความสามารถด้าน SoftSkill ควบคู่กับการพัฒนา

๓.๔) ประสานความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิตของผู้เรียนเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข

๔) การจัดทำระบบวุฒิรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ

๔.๑) ผู้เรียนและประชาชนสามารถนำหน่วยกิตที่สะสมมาใช้สำหรับเทียบ คุณวุฒิรับรองมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพนำไปใช้ต่อยอดในการเรียนและความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยื่นข้อเสนอขอรับเงินเดือนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ที่มี

๔.๒) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายอาชีวศึกษาสามารถขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพได้ในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในระบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่จะมีรายได้ระหว่างเรียน ควบคู่กับการทำงานไปพร้อมกัน

และสามารถที่จะขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อยกระดับศักยภาพของตนเอง รวมทั้งการลดระยะเวลาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและเปิดโอกาสทางการศึกษา ที่ยืดหยุ่นต่อการประกอบอาชีพ

๕) การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาเรียนในระบบ ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย

๕.๑) จัดทำระบบการเทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ หรือสมรรถนะจากระบบเดียวกันแต่ต่างสถานศึกษาหรือจากระบบหนึ่งไปสู่อีกระบบหนึ่งหรือจากต่างประเทศ เพื่อใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษา หรือการรับรองระดับการศึกษาต่างสถานศึกษา หรือต่างระบบได้ หรือไปสะสมเพื่อประโยชน์ในการได้รับการรับรองคุณวุฒิหรือเพื่อประโยชน์ ในการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพและผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศสามารถเรียนในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ยึดติดกับระยะเวลาในการศึกษา

๕.๒) จัดระบบวัดแววและความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียน ในระหว่างเรียนได้รวมทั้งการแนะแนวเลือกเรียนตามเส้นทางอาชีพ ความถนัดและความสนใจเพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในอนาคต

๖) มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

๖.๑) การจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ต่อเนื่อง) เป็นการจัดการศึกษา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับเทคนิค โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาากำลังคนในสาขาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษา แห่งชาติด้วยความร่วมมือ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องกับภาคประกอบการองค์กรวิชาชีพและภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะอาชีพและทักษะชีวิตให้ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษา มีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพได้ทันต่อความต้องการกำลังคนของประเทศ และอยู่ร่วมกันในสังคม ได้อย่างมีความสุข

๖.๒) จัดหาเงินกองทุน เพิ่มนักเรียนสายอาชีวศึกษา นำเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยประสานกับกระทรวง แรงงานเพื่อให้นักเรียน นักศึกษาที่จบมา มีตลาดรองรับ สามารถประกอบอาชีพได้ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

๖.๓) จัดให้มีการเชื่อมโยงหลักสูตรของสายอาชีวศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริม ศักยภาพแก่ผู้เรียน (Upskill) หรือเพิ่มพูนทักษะใหม่ (Reskill) โดยได้รับการรับรอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และผู้เรียนจะได้รับใบประกาศนียบัตรตามสมรรถนะอาชีพเพื่อนำไปใช้ประกอบการสมัครงานและการขอขึ้น เงินเดือนและการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้เรียนอาจเป็นผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาหรือนอกระบบการศึกษาก็ได้

๖.๔) จัดให้มีการอบรมอาชีพเสริมในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้แก่ผู้เรียนและประชาชนทั่วไป เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างแอร์การค้าขาย การเกษตร ฯลฯ เพื่อเป็นเครื่องมือในการ ช่วยผู้เรียนและประชาชนลดรายจ่าย ในครัวเรือนและอาจสร้างเป็นอาชีพเสริมให้แก่ครอบครัวได้

ข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติ

- ๑) ให้นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)
- ๒) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย (ห้ามซื้อ-ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ และต้องจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
- ๓) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- ๔) ให้ร่วมกันรักษาสีเสื้อและมุงสู่การใช้พลังงานสะอาด
- ๕) ส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นกระบวนการ โดยครูต้องเป็นต้นแบบในการรักการอ่าน
- ๖) การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้เฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมารับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้อง ติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝาก เป็นต้น

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัยได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ นำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

๑. ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ๑.๑ พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ๑.๒ ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๑.๓ พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและเห็นผลเป็นรูปธรรม
- ๑.๔ จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

๑.๕ ดำเนินการยกเลิกครูเวรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง “ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน” ครูมีเวลาจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๑.๖ จัดหานักการภารโรง เพื่อช่วยลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และช่วยรักษาความปลอดภัย

๑.๗ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

๑.๘ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๒.๑ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๒ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา (Zero Drop out) ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๓ จัดให้มีโรงเรียนคุณภาพอย่างน้อย ๑ โรงเรียน ต่อ ๑ อำเภอ

๒.๔ พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียนรู้ (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

๒.๕ พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองโจทย์ศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบจัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ และมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษา ผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๒.๖ พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

๒.๗ จัดให้มีอาหารสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

๒.๘ ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน

๒.๙ สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

๒.๑๐ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

๒.๑๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข

จุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. Quick Win ระยะเร่งด่วน (ภายใน ๖ เดือน)

๑.๑ “ล็อกเป้า ฝ่าฟันฟู” ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา รวมถึงเด็กตกหล่นให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา (Zero Dropout)

๑) “ล๊อคเป้า” ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ และชุมชน เพื่อสำรวจ ค้นหา และเก็บข้อมูลเด็ก และเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษารวมถึงเด็กตกหล่น รวมทั้งมีฐานข้อมูลเพื่อระบุตัวตน และติดตาม ผู้เรียนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาและเด็กตกหล่นกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือประสานส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) “เฝ้าพื้นที่” ออกแบบมาตรการให้ความช่วยเหลือที่ตรงจุดร่วมกับโรงเรียน หน่วยงานราชการ และชุมชน รวมทั้งจัดทำแนวทางเพื่อส่งเสริมให้มีโอกาสกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือโอกาส ในการพัฒนา ด้านอื่น ๆ อาทิ การพัฒนาทักษะชีวิต การพัฒนาทักษะอาชีพ

๑.๒ จัดระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษาและประเมินผลการศึกษา เพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถเป็นเลิศให้ได้รับคุณวุฒิการศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือ การพัฒนาด้านอื่นในด้านอื่น ๆ ต่อไป

๑.๓ สำรวจประชากรผู้ไม่รู้หนังสือ ประสานการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือเพื่อลดอัตราการไม่รู้หนังสือของประชาชน (วัย ๑๕ ปีขึ้นไป) ให้เป็นไปตาม ตัวชี้วัดของ IMD

๑.๔ ทบทวน ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เร่งจัดทำกรอบ แผนอัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภท ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผน OD Transition ครอบคลุมประเด็นที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (ก.พ.ร.) ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตาม เป้าหมายที่กำหนด

๑.๖ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ที่สอดคล้องกับบริบทและภารกิจของกรมส่งเสริม การเรียนรู้เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก

๒. ด้านการสร้างโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

๒.๑ “เรียนทุกที่ รู้ทุกเวลา” (Anywhere Anytime) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้ง เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้จัดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านช่องทางเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Online On-site และ On-air อาทิ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ห้องเรียนออนไลน์แอปพลิเคชัน/แพลตฟอร์ม การเรียนรู้รวมถึง รายการวิทยุและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา

๒.๒ “อ่านได้ทุกที่ เข้าถึงได้ทุกคน” สร้างพื้นที่และกิจกรรมส่งเสริมการอ่านเชิงรุก อย่างเป็น กระบวนการ พัฒนาห้องสมุดประชาชนให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน มีความพร้อม ในการบริการที่ทันสมัย พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ รดส่งเสริม การอ่านเคลื่อนที่ รวมถึงห้องสมุดออนไลน์ บริการ e-Book เพื่อให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านเพื่อสนับสนุนการสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน

๒.๓ สร้างโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะจำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

๓. ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

๓.๑ พัฒนาระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ในธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank System) ที่สามารถเชื่อมโยงการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภท สร้างความคล่องตัวและเปิดทางเลือก ให้กับผู้เรียนทุกระดับ เพื่อประโยชน์ในการออกใบรับรองคุณวุฒิ/ใบรับรองความรู้ หรือการประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพต่อไป

๓.๒ จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถ วางแผนเส้นทางการศึกษาต่อหรือเส้นทางอาชีพที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล รวมทั้งสร้างแผนการเรียนรู้รายบุคคลที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๓.๓ “สกร. Learn to Earn” สร้างงาน สร้างรายได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกทักษะอาชีพที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง โดยเน้นทักษะที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านเทคโนโลยี การเกษตรสมัยใหม่ และงานบริการ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและนำความรู้ไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ อย่างยั่งยืน

๓.๔ “DO-LE (ดูแล) Safety Zone” ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยให้กับผู้เรียน จัดให้มีระบบดูแล ฝ้าระวัง และเตือนภัย สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานความปลอดภัยในพื้นที่ รวมทั้งฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์ความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

๓.๕ ๑ อำเภอ ๑ หน่วยจัดการเรียนรู้คุณภาพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหน่วยจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อย่างน้อยอำเภอละ ๑ แห่ง รวมทั้งให้มีการพัฒนาหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการจัดและให้บริการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐาน

๓.๖ พัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ “STEM for HEALTH” ที่เน้นการเสริมสร้างความรู้ สร้างกระบวนการคิด และปลูกฝังเจตคติด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาอาชีพ ตลอดจน การรักษาสุขภาพกาย จิต และอารมณ์ควบคู่กันด้วย เพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ จัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตามโครงการพระราชดำริและเสริมสร้างความมั่นคง ทั้งในพื้นที่พิเศษและพื้นที่ชายแดน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับราษฎรไทยบริเวณชายแดน

๔. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๔.๑ “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับประชาชน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๔.๒ สร้างวิทยากรจากภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้าน เพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงไว้ โดยส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้ ผ่านกลไกอาสาสมัครส่งเสริมการเรียนรู้ (อสร.) เพื่อส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชน ท้องถิ่น สังคม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร อสร. ในการขับเคลื่อนชุมชนในการปลูกฝังและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชน

๕. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการ

๕.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

๑) ดูแลเรื่องสวัสดิการ สร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าให้กับบุคลากร อาทิ การประเมินวิทยฐานะ การโอน ย้าย และการลดภาระงาน

๒) พัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะที่เหมาะสมตามสายงาน ประเภท ระดับ และมาตรฐานตำแหน่ง

๕.๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ ภายใต้หลักการ “ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด” วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานร่วมกัน สร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน มีแพลตฟอร์มหรือระบบข้อมูลสารสนเทศรวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลการเรียนรู้ขนาดใหญ่ (Big Data) ในทุกมิติ เพื่อเป็นข้อมูลใช้ประกอบในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

๕.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานและบุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและลดโอกาสในการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕.๔ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ โดยการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๖. ข้อสั่งการและแนวปฏิบัติของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ)

๖.๑ ให้นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และนโยบายของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)

๖.๒ ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด เช่น การสอบ การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย (ห้ามซื้อ-ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ

๖.๓ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๖.๔ ให้ร่วมกันปลูกฝัง รักษาสิ่งแวดล้อมและมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด

๖.๕ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการอ่านอย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ

๖.๖ การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้ดำเนินการอย่างเรียบง่าย ให้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องผูกผ้า ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝากใด ๆ ทั้งสิ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนในแต่ละช่วงอายุ

เจเนอเรชัน (Generation) หมายถึง การจำแนกกลุ่มคนตามช่วงอายุต่าง ๆ ที่เติบโตขึ้นมาภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะเดียวกัน ส่งผลให้มีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิตที่เหมือนกัน

การจำแนกช่วงอายุ (Generation)

แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจเนอเรชันตามมุมมองในเชิงสังคมวิทยา ได้แบ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้ (ปรับจาก Zemke R., Raines C., & Filipczak B., หนังสือ เรื่อง Generation at Work :Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace)

๑. กลุ่ม Greater Generation (Veterans) หมายถึง ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. ๒๔๘๖ หรือปีก่อนหน้านั้น เป็นผู้ที่เกิดก่อนหรือเกิด ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ เป็นช่วงเวลาแห่งความทุกข์ยากลำบาก เศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้น ผู้คนจึงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากต้องทำงานหนักในโรงงาน หามรุ่งหามค่ำ คนรุ่นนี้จึงมีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนมาก มีความจงรักภักดีต่อนายจ้าง และประเทศชาติสูง เคารพกฎหมาย เป็นยุคที่ผู้หญิงเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น กระทั่งเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว คนในรุ่นนี้ จึงได้รับโอกาสมากขึ้น มีช่องทางการสร้างกิจการของตนเอง รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นรากฐานจนถึงปัจจุบันนี้ เนื่องจากคนรุ่นนี้หมดไปจากองค์กรแล้ว แต่องค์กรใดยังต้องการจ้างงานในลักษณะงานไม่เต็มเวลา (part time) หรืองานที่เป็นโครงการ เพื่อใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของคนกลุ่มดังกล่าว เพราะคนรุ่นนี้บางส่วนยังต้องการทำงานเพื่อพิสูจน์ตัวเองว่ายังมีความสามารถและต้องการความยอมรับนับถือ ผู้บริหารต้องทราบว่าการบริหารคนในช่วงอายุนี้นี้ จะทำได้เพียงแค่ให้เขาเปลี่ยนพฤติกรรมตามท้องที่องค์กรต้องการได้เท่านั้น โดยไม่คาดหวังให้เขาเปลี่ยนทัศนคติที่มีติดตัวมาแต่เดิม ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากอย่างยิ่ง อีกทั้งควรให้ความเคารพในอายุและประสบการณ์ของเขา แต่ต้องกล้าพูดในฐานะที่เป็นเจ้านายได้เมื่อจำเป็น

๒. กลุ่ม Baby Boomers (Boomers) หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๘๗ – ๒๕๐๕ ผู้ที่เกิดในยุคสิ้นสุดสงครามครั้งที่ ๒ สาเหตุที่เรียกว่า “เบบี้บูมเมอร์” เพราะหลังจากสงครามครั้งที่ ๒ สงบลง บ้านเมืองที่ผ่านการสู้รบได้รับความเสียหาย ประชากรที่เหลือจึงต้องเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมาแข็งแกร่งมั่นคงอีกครั้ง แต่ขาดแรงงานในการขับเคลื่อน คนในยุคนั้นจึงมีค่านิยมที่ต้องมีลูกหลาย ๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศ คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้านายคน ถูกครอบครัวสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง คนในยุคอื่น ๆ อาจจะมองคนยุคเบบี้บูมเมอร์ว่าเป็นพวก “อนุรักษ์นิยม” เป็นคนที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี แต่คนกลุ่มนี้ถือว่า มีจำนวนมากที่สุดในสังคมปัจจุบัน

การบริหารคนรุ่นนี้ต้องให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นการยอมรับนับถือในความสำเร็จแสดงให้เห็นโอกาสในความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง ให้งานที่ท้าทาย เพื่อจะได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และใช้การประเมินผลงานแบบ ๓๖๐ องศา

๑. Generation X (Xers) หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๖ – ๒๕๒๐ เกิดมาพร้อมในยุคที่โลกมั่งคั่ง จึงใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย เติบโตมากับการพัฒนาของวิดีโอเกม, คอมพิวเตอร์, สตรีทเพลงแบบฮิปฮอป คนยุค Gen-X เป็นคนวัยทำงาน พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัด คือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างกับครอบครัว (Work Life Balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ หลายคนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป อย่างเช่นมองว่าการอยู่ก่อนแต่งหรือการหย่าร้างเป็นเรื่องปกติ เช่นเดียวกับเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณี

การบริหารงานคนรุ่นนี้ต้องจัดสถานที่ทำงานภายในองค์กรให้มีบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยืดหยุ่น มีการปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น มีมนุษยธรรม มีเวลาทำงานที่ไม่ยาวเกินกว่าปกติ เพราะให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารสามารถมอบหมายให้คนรุ่นนี้ทำงานที่มีความสำคัญหลาย ๆ โครงการในเวลาเดียวกัน โดยหาวิธีการทำงาน ควบคุม และติดตามผลงานด้วยตนเอง แต่ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ คนรุ่นนี้มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มทักษะมากขึ้น และชอบวิธีการประเมินผลงานแบบพิจารณาความสามารถ ไม่ใช่พิจารณาตามอายุงาน

๒. Generation Y (Nexters) หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๑-๒๕๓๘ คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับรุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวัน คนยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่เด็ก มีการศึกษาดี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื้อมมือ ชอบแสวงหาข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด กล้าซัก กล้าถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ และจากการที่ยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน การทำงานต้องการความชัดเจนในการทำงาน ว่าสิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร ชอบทำงานเป็นทีม แต่จะไม่ค่อยอดทนหวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูง แต่ไม่ยากไต่เต้าจากการทำงานระดับล่างขึ้นไป คาดหวังในการทำงานสูง ต้องการคำชม กลุ่ม Gen – Y มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน หลังเลิกงานจะทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง

การบริหารงานคนรุ่นนี้ องค์กรต้องแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในระยะยาวที่วางไว้ หรือสิ่งที่คาดหวัง พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนาเป้าหมายของแต่ละคนอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยไม่กีดกัน หรือแบ่งเพศในการแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงาน รวมถึงควรทราบสิ่งที่คนรุ่นนี้ต้องการ คือ ความอิสระในการทำงาน เมื่อเข้าร่วมองค์กรในช่วงแรกต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน โดยมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำช่วยสอนงาน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุน อีกทั้งกลุ่ม Gen – Y ยังให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนจากการทำงานและชื่อเสียงของงาน

เจนเนอเรชันหลักในปัจจุบัน

เจนเนอเรชัน	ปี พ.ศ. เกิด	เหตุการณ์สำคัญ	คุณลักษณะ: นิสัย การให้คุณค่า
 ไซเลนต์เจน Silent Generation	2468-2485	เศรษฐกิจโลกตกต่ำ สงครามโลก	ชอบความเป็นระเบียบแบบแผน ไม่ชอบความเสี่ยง อนุรักษ์นิยม
 เบบี้บูเมอร์ Baby Boomer	2486-2503	สงครามโลกสิ้นสุด ยุคฟื้นฟูสังคม เศรษฐกิจ การเกิดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว	ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน สู้งาน อดทน ชอบงานที่มีความมั่นคง มีความภักดีต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง
 เจนเอกซ์ Generation X	2504-2524	เศรษฐกิจของโลกเริ่มฟื้นตัว ผู้หญิงออกทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมสมัยใหม่ เริ่มเฟื่องฟู	ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ แต่งงานช้าลง อยากทำงานที่มีความอิสระ อยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ ชอบงานที่ท้าทายและได้ความรู้ใหม่ๆ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร มากกว่าการทำหน้าที่พลเมือง
 เจนวาย Generation Y	2525-2548	ยุคก้าวกระโดดทาง เทคโนโลยี โดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ต	มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน ค้นคว้ากับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่น แต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเท่าเจนเอกซ์

อ้างอิงจาก เอกสารทางวิชาการ เรื่อง สุขภาพคนไทย ๒๕๕๙ : ตายดี วิธีที่เลือกได้ โดยสถาบันวิจัยประชากร และสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณะการทำงานของคน Generation X และ Generation Y

Gen X	Gen Y
ทำงานล่วงเวลาได้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน	ไม่ต้องการทำงานล่วงเวลาเพราะกินเวลาส่วนตัว
ไม่เอาเวลารว่างกับเวลางานมาปะปนกัน	มีความต้องการเวลารว่างระหว่างทำงานมากกว่า Gen X
เห็นความสำคัญของการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร	ไม่เห็นความสำคัญของการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร
มองว่าเพศชายได้เปรียบ	มองว่าทุกเพศมีความเท่าเทียมกัน
ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนเพราะมีการผูกพันมากกว่า	ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวมากกว่าผลตอบแทนสูง ๆ
มีความภักดีต่อองค์กรสูงกว่าให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า	ชอบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์ทำงาน
ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าชอบตัวเงินและการเลื่อนตำแหน่ง	ชอบทำงานเป็นกลุ่ม และชอบการได้รับรางวัลจากสังคม

หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

๑. วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ.ร. นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๒. วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ให้จัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อ ใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๓. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๔. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานจากการเข้าร่วมหลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน ได้รับการพัฒนา เพื่อใช้แบ่งปันความรู้ที่ได้รับมา โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในองค์กร

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้นำข้อมูลและประเด็นต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากร และเมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรเสร็จสิ้นจะมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายหลักสูตร/โครงการตามแผน พร้อมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการแบ่งปันความรู้ให้บุคลากรภายในสังกัด



แนวทางการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษา สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ประมวลแนวทางการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเอกสารข้างต้น ออกเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดดังตาราง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และ สนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล	รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน	จัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ ศิลปวิทยาการ แขนงต่างๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม	๑. ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ๒. ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงาน ๓. ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ความรู้ ความสามารถ ๒. ความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๓. มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของบังคับบัญชา
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท	๑.การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ ๒.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๓.การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถ	๑.การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครั้ว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		๑.การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม ๒.การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ ๓.การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑.การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ๒.การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ ๓.การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
		พิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ				๔.การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน ๕.บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ๖.บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานมีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลก ศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น	คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต		การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสังคม	ภาครัฐมีการดำเนินที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	๑.บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ๒.การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑.ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ ๒.พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี ๓.พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้	๑.พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๒.พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ			๑.พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์สะดวกและประหยัด ๒.ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจ การบริหารจัดการภาครัฐ ๓.สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ ๔.ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล	พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
	การดำรงชีวิตและการทำงาน ๔. พัฒนาศูนย์แรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ และเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ๕. พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม โดยพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม				๕. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล	
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐						๑. ส่งเสริมให้ตระหนักรู้และเข้าใจถึง บทบาทและคุณค่าของสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงสร้าง ความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒. นำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้
มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางไปปฏิบัติ					๑. ทบทวนภารกิจและการใช้กำลังคน ๒. ปรับแนวทางของมาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ	ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะด้านดิจิทัล

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
					๓.ปรับแนวทางการพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ๔.บริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ๕.การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการต่งใหม่	
นโยบายรัฐบาล	การพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการปลดปล่อยศักยภาพทั้งด้านศิลปะ วัฒนธรรม และความสามารถทางกีฬา และพัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นทั้งในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุน ตอบโจทย์ศักยภาพของผู้เรียน ลดภาระและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภาษาโดยใช้ AI เป็นตัวช่วย เน้นการสอนทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงเพื่อการสร้างรายได้ (Learn to Earn)	การค้นหาและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในอนาคตและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning)	ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ			๑.ผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างหนี้ทั้งระบบช่วยเหลือลูกหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบ ควบคู่กับการเพิ่มความรู้ทางการเงินและส่งเสริมการออมในรูปแบบใหม่ ๆ ๒.สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติพระราชกฤษฎีกาของสถาบันพระมหากษัตริย์และดำเนินงานตามแนวพระราชดำริอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสถาบันศาสนาให้เป็นกลไกในการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕						ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
						ประชาชนทั่วไป รวม ตลอดทั้งการฝึกอบรม
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒					ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลผล ความรู้ในด้านต่าง ๆ	ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ และความสามารถ สร้าง วิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการใน สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการ เรียนรู้ร่วมกัน
พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑					๑.การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญให้ดำเนินการโดยจำแนก ออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้ ๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร.๒) ข้าราชการผู้ ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ.๓) ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและ ประเภทวิชาการ.๔) ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไปและประเภท วิชาการ ๒.การประเมินระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการ ๓.กำหนดแนวทางการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจ	๑.มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มี ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ ๒.ได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และมีคุณภาพ ชีวิต มีความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน รวมทั้งขวัญ กำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติราชการ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
					๔.เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนา การย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไป ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ๕.นำกรอบสาระของหลักสูตร กลางตามที่กำหนดไปใช้ในการ พัฒนาข้าราชการแต่ละกลุ่ม ๖.ให้ข้าราชการเข้ารับการพัฒนา ในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ.หรือ หน่วยงานอื่น	
แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)					๑.ปรับปรุงระบบการสรรหา ๒.ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ๓.ระบบค่าตอบแทนที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ ๔.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ๕.ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็น	

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
					ธรรม ๖.เสริมสร้างเกียรติภูมิและ คุณภาพ ๗.เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคล	
มาตรฐานทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล						พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)					๑.กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การ โยกย้าย และกิจกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มี ความถูกต้องและทันเวลา ๒.ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓.มีการนำเทคโนโลยีและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น ๒.มีความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำ เทคโนโลยีการสื่อสารเข้า มาใช้ ๓.จัดสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวก
แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐					๑.การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ๒.การพัฒนาบุคลากร ๓.การส่งเสริมความสุข และ คุณภาพชีวิต	พัฒนารอบแนวคิดและ ทักษะด้านดิจิทัล
พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.	๑.การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา นอกกระบบ	ส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้	ให้สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน	ส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อ		

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม	และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ๒.การจัดกระบวนการเรียนรู้ดังต่อไปนี้ (๑) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ (๒) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทันต่อเหตุการณ์ (๓) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวได้ว่าทุกสิ่งอย่างบนโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกวันเวลานาทีก็ว่าได้ (๔) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (๕) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ	เรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ	องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้	พัฒนาการเรียน		

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
	สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ (๖) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิิตามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ๓.จัดการประเมินผู้เรียนทดสอบความรู้ไปในกระบวนการเรียนการสอนและรูปแบบการศึกษา ๔.หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ					
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙					๑.ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ ๒.ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ๓.พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผล	๑.ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ๒.ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ ๓.ส่งเสริมและพัฒนา

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
						แหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัด เวลาและสถานที่ ๔.สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของ คนไทยให้มีวินัย จิต สำนึก และพฤติกรรม ที่พึงประสงค์
นโยบายรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)	๑.พัฒนาการศึกษาผ่านระบบการ สะสมหน่วยการเรียนรู้ ๒.พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงโลก ๓.จัดให้มีระบบแนะแนวทาง สำหรับผู้เรียน (Coaching) ๔.เน้นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบ* STEM* Education* (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์) ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้น ทักษะจากการปฏิบัติจริง และ เสริมความสามารถด้าน SoftSkill ควบคู่กับการพัฒนา		๑.ส่งเสริมบทบาทของ ภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมใน การสนับสนุน และจัดการ ศึกษาและการให้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ๒.ส่งเสริมการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อย่างจริงจัง ออกแบบ ระบบ การเรียนการสอนใน แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เรียนที่ ไหนก็ได้ และร่วมกับสถาน ประกอบการ ๓.บูรณาการความร่วมมือ ระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็น เจ้าของสัมปทาน สัญญาณ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และภาครัฐ ในการพัฒนา เครือข่ายสัญญาณ อินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุม		๑. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ๒. ปรับระบบการประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมิน วิทยฐานะ ให้มีความเชื่อมโยงกัน และออกแบบการประเมินให้ สามารถนำไปใช้กับการประเมิน ต่าง ๆ ได้ อย่างหลากหลาย ๓. นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วน หนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ และ สนับสนุนอุปกรณ์สำหรับใช้ ในการประเมินให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา ๔. กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การ ช่วยราชการ ให้มีความชัดเจนและ ยึดหยุ่น ๕. หน่วยงานต้นสังกัดประสานการ จัดการ ให้ครูและบุคลากรทางการ	๑.สร้างความเข้าใจที่ ถูกต้องในการวาง แผนการใช้เงินและการ เก็บออมเงิน ให้กับครู และบุคลากรทางการ ศึกษา รวมทั้งปลูกฝังผู้ที่ ได้รับการบรรจุใหม่ ให้มี ความรู้ สร้างวินัย การ บริหารจัดการเงินได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๒.น้อมนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ ๓.ครูต้องเป็นต้นแบบใน การรักการอ่าน

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
			ทุกพื้นที่) ๔.ประสานความร่วมมือกับ กรมสุขภาพจิตและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใน การแก้ปัญหาสุขภาพจิต		ศึกษา ใต้ไฟแนนซ์ (Refinance) หรือรวมหนี้เป็นก้อนเดียว ๖.พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อการ เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ๗.จัดทำระบบหรือแพลตฟอร์ม การเรียนรู้ ๘.จัดทำระบบวัดผลรับรอง มาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียน ๙.จัดทำระบบวัดผลเทียบระดับ การศึกษา และประเมินผล การศึกษา ๑๐.การป้องกันและปราบปราม การทุจริต	
นโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙	๑.ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมี คุณภาพ ๒.พัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่น โดยมีระบบจัดผลรับรองมาตรฐาน วิชาชีพ (Skill Certificate) และมี ระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษา ผ่าน ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	๑.สร้างความเสมอภาค ทางการศึกษาและ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิต ๒.ให้มีโอกาสได้รับ การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตาม อัธยาศัย ๓.สร้างโอกาสให้คนทุก ช่วงวัยเข้าถึงการศึกษา และการฝึกอบรมอย่าง เท่าเทียมและมีคุณภาพ ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย จนถึงการศึกษาตลอด ชีวิต พร้อมการพัฒนา ทักษะวิทยาศาสตร์และ			๑.พัฒนาและต่อยอดวิธีการ ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากร ทางการศึกษา ๒.ย้ายครูและบุคลากรทางการ ศึกษาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ๓.พัฒนาและต่อยอดการแก้ไข ปัญหาหนี้สินครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและ เห็นผลเป็นรูปธรรม ๔.แก้ปัญหาการขาดแคลนครูและ บุคลากรทางการศึกษา ๕.พัฒนาระบบการแนะแนวการ เรียน (Coaching) และส่งเสริม การคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ และมีเหตุผล	

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
		เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)			๖.นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	
จุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑.พัฒนา ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และทักษะจำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ๒.พัฒนาระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ในธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank System) ๓.จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) ๔.ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกทักษะอาชีพที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริงโดยเน้นทักษะที่ตอบโจทย์ ตลาดแรงงาน อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านเทคโนโลยี การเกษตรสมัยใหม่ และงานบริการ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและนำความรู้ไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ อย่างยั่งยืน ๕.ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยให้กับผู้เรียน	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	๑.ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่และชุมชน เพื่อสำรวจค้นหา และเก็บข้อมูล เด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษารวมถึงเด็กตกหล่น ๒.ออกแบบมาตรการให้ความช่วยเหลือที่ตรงจุดร่วมกับโรงเรียน หน่วยงานราชการ และชุมชน รวมทั้งจัดทำแนวทางเพื่อส่งเสริมให้มีโอกาสกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือโอกาส ในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ๓.ประสานการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และจัดกิจกรรมประสานการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่นในการ		๑.จัดระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษาและประเมินผลการศึกษา ๒.ทบทวน ปรับปรุงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และอื่น ๆ ๓.เร่งจัดทำกรอบ แผนอัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภท ๔.พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ๕.ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ๖.พัฒนาห้องสมุดประชาชนให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน ๗.พัฒนารูปแบบส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลาย ๘.พัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ “STEM for HEALTH” ที่เน้นการเสริมสร้างความรู้ สร้างกระบวนการคิด และปลูกฝังเจตคติด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการ	๑.สวัสดิการ สร้างขวัญและกำลังใจ และความก้าวหน้าให้กับบุคลากร อาทิ การประเมินวิทยฐานะ การโอน ย้าย และการลดภาระงาน ๒. พัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมด้านวิชาการ และ ทักษะที่เหมาะสมตามสายงาน ประเภทระดับ และมาตรฐานตำแหน่ง ๓.ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการอ่านอย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/สรุปประเด็น					
	การจัดการศึกษา	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	ความร่วมมือ	การวิจัยและพัฒนา	การบริหารจัดการ	บุคลากร
			สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือ ๔.สนับสนุนการสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน ๕.สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้		ดำเนินชีวิต พัฒนาอาชีพ ตลอดจนการรักษาสุขภาพกาย จิต และ อารมณ์ควบคู่กันด้วย เพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๙.ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ การส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับราษฎรไทยบริเวณชายแดน ๑๐.สร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง นำเทคโนโลยี ที่ทันสมัย มาใช้บริหารจัดการ ปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน มีแพลตฟอร์มหรือระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลการเรียนรู้ขนาดใหญ่ (Big Data) ในทุกมิติ ๑๑.ส่งเสริมให้หน่วยงานและบุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ๑๒.ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	

ตารางเปรียบเทียบการสังเคราะห์เอกสารกับการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาค รัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแนวทางการปฏิบัติ	นโยบายรัฐบาล	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี	มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	มาตรฐานความรู้และสมรรถนะการบริการประชาชน (HR Scorecard)	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม	แผนการศึกษาแห่งชาติ	นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙	จุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	รวม
๑. ด้านการจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓			✓								✓		✓	✓	✓	๑
๒. ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต	✓	✓	✓				✓								✓		✓	✓		๒
๓. ด้านความร่วมมือ	✓	✓					✓				✓			✓			✓			๓
๔. ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	✓		✓							✓					✓					๔
๕. ด้านการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑๖
๕.๑ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑๒
๕.๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลัง	✓			✓		✓					✓		✓	✓			✓	✓	✓	๖
๕.๓ การกระจายอำนาจสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามทุจริต		✓	✓	✓						✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	๑๐
๕.๔ องค์การแห่งการเรียนรู้									✓					✓	✓	✓			✓	๑๕
๕.๕ ระบบการประเมินผลการทำงาน										✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	๖
๕.๖ ระบบการสรรหาแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน										✓	✓		✓				✓	✓	✓	๖
๖. ด้านบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑๘
๖.๑ การพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ ๒๑	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	๑๖

แนวทางการพัฒนา บุคลากร	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความ มั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาค รัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแนวทางการ ปฏิบัติ	นโยบายรัฐบาล	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี	มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	มาตรฐานความรู้เรื่องด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม	แผนการศึกษาแห่งชาติ	นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙	จุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการ เรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	รวม
๖.๒ การเปลี่ยนทัศนคติ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑๗
๖.๓ เส้นทางความก้าวหน้า/ อาชีพ		✓											✓	✓						๓
๖.๔ ระบบแนะแนว							✓											✓	✓	๓
๖.๕ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง										✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	๖
๖.๖ การสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน		✓					✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๑๑
๖.๗ การพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศ		✓								✓					✓			✓		๔

จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และประมวลแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในตารางแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์เปรียบเทียบเอกสารกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียด ในตารางเปรียบเทียบการสังเคราะห์เอกสารกับการพัฒนาบุคลากร พบองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ๖ ด้าน ๑๓ ข้อย่อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านความร่วมมือ และด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ด้านบุคลากร มีเอกสารจำนวน ๑๘ ฉบับ พบว่า ได้ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายข้อย่อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปลี่ยนทัศนคติ การพัฒนาบุคลากร ในศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศ เส้นทางความก้าวหน้า/อาชีพ และระบบแนะแนว

๒) ด้านการบริหารจัดการ มีเอกสารจำนวน ๑๖ ฉบับ พบว่า ได้ให้ความสำคัญโดยรวมด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามรายข้อย่อย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามทุจริต การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการสรรหา แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน และองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓) ด้านการจัดการศึกษา มีเอกสารจำนวน ๙ ฉบับ พบว่า การพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาให้ประชาชนทุกช่วงวัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายให้มีโอกาสในการศึกษา เพื่อให้ได้พัฒนาตามความพร้อม ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน

๔) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเอกสารจำนวน ๗ ฉบับ พบว่า กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

๕) ด้านความร่วมมือ มีเอกสารจำนวน ๗ ฉบับ พบว่า การมีส่วนร่วมหรือความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นมากในการหาแนวร่วมในการพัฒนาบุคลากร

๖) ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีเอกสารจำนวน ๔ ฉบับ พบว่า ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปวิทยาการแขนงต่างๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม

จึงนำมาสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากร โดยจำแนกดังต่อไปนี้

๑. ด้านบุคลากร

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ คำนึงถึงกรอบ กระบวนการในการพัฒนา และการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ให้สามารถเปลี่ยน หรือยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความพร้อมในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ โดยกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนา การถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วย

ตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานและการสอนงาน การเรียนรู้จากข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) การเรียนรู้จากการโค้ชและการสะท้อนคิด เป็นต้น ซึ่งเน้นที่บุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ ๒๑ (ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ (การอ่าน การเขียน และการคำนวณ) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยเป็นผู้มีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ และการพัฒนาทักษะให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ยังหมายรวมถึงทักษะด้านดิจิทัล

๑.๒ การเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset) ของผู้บริหารและบุคลากร ในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้มองการพัฒนาเป็นโอกาส ได้พัฒนาตนเองทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และชีวิตส่วนตัว อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กร ให้ความสำคัญในการพัฒนา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองเพิ่มเติม โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และทำงานบนหลักคุณธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องยุคดิจิทัล รวมถึงรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๑.๓ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร เช่น สวัสดิการและการให้รางวัล คุณภาพชีวิต การสร้างวินัยทางการเงิน การให้เกียรติ และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๑.๔ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ และการพัฒนาทักษะให้ครอบคลุมทุกด้าน

๑.๕ การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

๑.๖ เส้นทางความก้าวหน้า/อาชีพ

๑.๗ ระบบแนะแนว (Coaching) โดยมีระบบทีมงานผสมผสานรองรับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานระหว่างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละสาขาภายในองค์กร

๒. ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ คือ กลยุทธ์ หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่สำคัญของการบริหารนั้นประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายมิติ และมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนและการสรรหาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผล การทำงานการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งมีประเด็นและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีความถูกต้อง ประหยัดเวลา และสามารถเชื่อมโยงสารสนเทศในรูปของการจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลภายในองค์กรได้อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสนับสนุน อำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดการความรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ทั้งยังช่วยให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้สามารถจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น การเรียนบนสื่อออนไลน์ หรือสื่อดิจิทัลในรูปของแพลตฟอร์ม เป็นช่องทางในการพัฒนาตนเองที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสามารถเลือกเรียนในสิ่งที่สนใจ เป็นต้น

๒.๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลัง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้องค์กร

๒.๓ การกระจายอำนาจ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามทุจริต โดยการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่นำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดี

๒.๔ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หรือสร้างช่องทางให้เกิด การพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิด ถ่ายทอดความรู้ในการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ขององค์กร

๒.๕ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ การประเมินสมรรถนะของบุคลากรทุกคน โดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร

๒.๖ ระบบการสรรหา แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ให้ดำเนินการตามหลักการตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ประโยชน์ของทางราชการ ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓. ด้านการจัดการศึกษา กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน และต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่พร้อมในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้จะเป็นผู้ด้อย ผู้พลาด ผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ประสิทธิภาพของบุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

๔. ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเรียนรู้ผ่านการทำงาน การอ่านหนังสือ การเข้าร่วมสัมมนา หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านความร่วมมือ เป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการจัด ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๖. ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาให้มีความรู้รอบด้าน และหลากหลายในการพัฒนาวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ๓ รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ รวมทั้งอาจจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต

อำนาจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๑. จัดให้มี ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรดาที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม รวมทั้งหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หน่วยงานอื่นจัดทำไว้มาใช้ประโยชน์ได้
๒. จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งร่วมกับภาคีเครือข่าย ในการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และประเมินผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
๓. จัดให้มี ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้
๔. จัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้คนพิการ หรือบุคคลซึ่งมี ความต้องการจำเป็นพิเศษ สามารถเรียนรู้ได้โดยสะดวกและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ อย่างเท่าเทียม ทัวถึง และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร
๕. ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน สามารถ เข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่ และทุกเวลา รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป
๖. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกประกาศนียบัตร วุฒิบัตร หรือหนังสือรับรอง ความรู้ให้แก่ผู้เรียนตามมาตรา ๑๔
๗. ดำเนินการเทียบระดับการศึกษา การเทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียนตามมาตรา ๑๕
๘. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของหน่วยจัดการเรียนรู้หรือภาคีเครือข่าย

๙. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้และแนะแนวการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้

๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือที่มีกฎหมายอื่นกำหนด

วิสัยทัศน์

ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความสุข พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจ

๑. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ เพื่อ ควบคู่ตามระดับ ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถ ปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

๒. ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และ สภาวะการณ์การพัฒนาของประเทศ

๓. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา

๔. สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อการส่งเสริม การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

๖. พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

การแบ่งส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้



ข้อมูลจาก : คำชี้แจงประกอบกรแบ่งส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้

อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

อัตรากำลังของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทบุคลากร	กรอบ (ตำแหน่ง)	จำนวน (คนครอง)	ว่าง (ตำแหน่ง)
1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ	382	248	134
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4,598	3,386	1,212
3. พนักงานราชการ	15,139	13,940	1,199
4. ลูกจ้างประจำ	248	248	-
5. จ้างเหมาบริการ (งบดำเนินงาน)	2,126	2,126	-
รวมทั้งสิ้น	22,493	19,948	2,545

ข้อมูลจาก : คำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ณ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีจำนวนตำแหน่งของบุคลากรทั้งหมด ๒๒,๔๙๓ ตำแหน่ง ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ประกอบด้วยบุคลากร ๕ ประเภท ได้แก่ ๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๓๘๒ ตำแหน่ง ๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔,๕๙๘ ตำแหน่ง ๓) พนักงานราชการ จำนวน ๑๕,๑๓๙ ตำแหน่ง ๔) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๔๘ ตำแหน่ง และ ๕) จ้างเหมาบริการ (งบดำเนินงาน) จำนวน ๒,๑๒๖ ตำแหน่ง

จำแนกประเภทตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	บริหาร (1 สายงาน)			วิชาการ (19 สายงาน)							ทั่วไป (10 สายงาน)				รวม ทั้งสิ้น
			สูง (50)	ต้น (51)	รวม	ชช (52)	ชพ (53)	ชก/ชพ (54+55)	ปก/ชก/ชพ (56+57)	ชก (58)	ปก/ชก (59)	รวม (52+53+54+55+56+57+58+59)	อว (60)	ชง (61)	ปจ/ชง (62+63)	รวม (60+61+62+63)	
รวมทั้งสิ้น			1	3	4	9	15	114	7	1	127	273	12	1	92	105	382
1	บริหาร*	อธิบดี	1		1												1
		รองอธิบดี		3	3												3
2	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป					3	2			8	13					13
3	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล					1	6			12	19					19
4	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์						1			4	5					5
5	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					1	9		1	8	19					19
6	วิชาการคอมพิวเตอร์*	นักวิชาการคอมพิวเตอร์*						1			3	4					4
7	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี					1	1			5	7					7
8	วิชาการช่างศิลป์	นักวิชาการช่างศิลป์						3			1	4					4
9	วิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน					1		2		4	7					7
10	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ									9	9					9
11	วิชาการศึกษา*	นักวิชาการศึกษา				9	5	87			56	157					157
12	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์						2			2	4					4
13	นิติการ**	นิติกร						2			5	7					7
14	มันเทศศิลป์	มันเทศนากร					1				2	3					3
15	วิศวกรรม	วิศวกร							1		3	4					4
16	วิศวกรรมเครื่องกล*	วิศวกรเครื่องกล									1	1					1
17	วิศวกรรมไฟฟ้า*	วิศวกรไฟฟ้า*							1		2	3					3
18	วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร*	วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร*					1		1		2	4					4
19	วิศวกรรมโยธา*	วิศวกรโยธา							1			1					1
20	สถาปัตยกรรม*	สถาปนิก					1		1			2					2
21	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี											2	1	23	26	26
22	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ											1		24	25	25
23	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ													6	6	6
24	ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา													1	1	1
25	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ													1	1	1
26	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล													1	1	1
27	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า											6		26	32	32
28	ปฏิบัติงานช่างภาพ	นายช่างภาพ											1		4	5	5
29	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา											1		3	4	4
30	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์											1		3	4	4

หมายเหตุ * ตำแหน่งที่มีเงินประจำตำแหน่ง ** มีเงิน พดก.

ข้อมูลจาก : คำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้

จากตารางแสดงอัตราค่าจ้างข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีกรอบอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น ๓๘๒ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทบริหาร จำนวน ๔ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน ๒๗๓ ตำแหน่ง และประเภททั่วไป จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งครู และตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน						วิทยฐานะ	
			คศ.4 - คศ.5	คศ.3 - คศ.4	คศ.1 - คศ.5	คศ.1 - คศ.4	ครูผู้ช่วย - คศ.1-คศ.5	คศ.1- คศ.5		รวม ทั้งสิ้น
รวมทั้งสิ้น			77	78	967	28	2,817	115	4,082	
1	บริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด	76						76	ชช - ชชพ
		ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร	1						1	ชช - ชชพ
		รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด		76					76	ชพ - ชช
		รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร		2					2	ชพ - ชช
2	บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา			967				967	ชก - ชชพ
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา				28			28	ชก - ชช
3	การสอน	ครู					2,194		2,194	ชก - ชชพ
		ครูผู้ช่วย					623		623	-
4	นิเทศการศึกษา	ศึกษานิเทศก์						115	115	ชก - ชชพ

หมายเหตุ : จำนวน 4 สายงาน 9 ตำแหน่ง, วิทยฐานะ : ข้าราชการ (ชก) / ข้าราชการพิเศษ (ชพ) /เชี่ยวชาญ (ชช) / เชี่ยวชาญพิเศษ (ชชพ)

ข้อมูลจาก : คำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้

จากตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งครู และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ พบว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔,๐๘๒ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ๑) ประเภทตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จำนวน ๑๕๕ ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด จำนวน ๗๖ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด จำนวน ๗๖ ตำแหน่ง และรองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒) ประเภทตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๙๙๕ ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๙๖๗ ตำแหน่ง และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ๓) ประเภทตำแหน่งครู จำนวน ๒,๘๑๗ ตำแหน่ง จำแนกเป็น ครู จำนวน ๒,๑๙๔ ตำแหน่ง และครูผู้ช่วย จำนวน ๖๒๓ ตำแหน่ง และ ๔) ประเภทตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน ๑๑๕ ตำแหน่ง

๒) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	วิชาการ				ทั่วไป	รวม ทั้งสิ้น
			ขพ	ชก/ขพ	ปภ/ชก	รวม	ชก*	
รวมทั้งสิ้น			1	348	167	516	-	516
1	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	1	19	42	62	-	62
2	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		17	66	83	-	83
3	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์		312	59	371	-	371
		เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา*				-	1*	-
		เจ้าพนักงานห้องสมุด*				-	10*	-

หมายเหตุ * เป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไข เมื่อผู้ครองตำแหน่งพ้นไป ให้กำหนดตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.ค.ศ. อนุมัติ (นักวิชาการศึกษา/บรรณารักษ์)

ข้อมูลจาก : คำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้

จากตารางแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) พบว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๑๖ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๖๒ ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน ๘๓ ตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งบรรณารักษ์ จำนวน ๓๗๑ ตำแหน่ง

ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการ

ปี พ.ศ.	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	อัตราส่วน (%)
2567	10	150	2	33	195	1.38%
2568	7	105	35	265	412	2.92%
2569	17	112	32	236	397	2.81%
2570	9	84	26	220	339	2.40%
2571	10	81	20	253	364	2.58%
2572	2	68	18	260	348	2.46%
2573	82	1,036	194	3,980	5,292	37.47%

ที่มา : ระบบสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคคล

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำแผนฯ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนฯ ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนา แก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในการนี้จึงได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ
๓. การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น
๔. ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และประมวลแนวทางการพัฒนาบุคลากร จากส่วนที่ ๒ (หน้า ๕๙)
๕. แนวโน้มและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร

โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเชิงนโยบายทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นเอกภาพ	บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก และหลากหลาย โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่
บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	ขาดการวางแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล
โครงสร้างองค์กรมีรูปแบบกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่	ขาดความก้าวหน้า ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	บุคลากรขาดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะด้านภาษาต่างประเทศและทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับเป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้
รูปแบบการทำงานมีสายสัมพันธ์แบบพี่น้อง ส่งผลให้การประสานงานมีความคล่องตัว	ขาดการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังของหน่วยงานและสถานศึกษา ทำให้การบรรจุ/แต่งตั้งบุคลากรไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง สืบเนื่องจากการชะงักในการดำเนินการจัดส่วนราชการภายในกรม
พรบ.ส่งเสริมการเรียนรู้	ขาดความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
	ขาดการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีระบบ

จากตารางข้างต้นสามารถพิจารณาได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาบุคลากรที่เป็น **จุดแข็ง** ลำดับที่ ๑ - ๒ คือ **ด้านทักษะ** ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเชิงนโยบายทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นเอกภาพ และบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของ

กลุ่มเป้าหมาย และลำดับที่ ๓ **ด้านโครงสร้าง** โครงสร้างองค์กรมีรูปแบบกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ ส่วนจุดอ่อนพบว่า ลำดับที่ ๑ – ๓ คือ จุดอ่อน**ด้านระบบ** บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก และหลากหลาย โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ขาดการวางแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล และขาดความก้าวหน้า ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ประชาชนมีความคุ้นเคยกัน ให้ความสนใจต่อการจัดกิจกรรม และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของ สกร.	เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลกระทบต่อสังคมและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรมีปรับตัวไม่ทันต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
นโยบายเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน (พัฒนาสังคม ชุมชน สร้างความมั่นคง ยั่งยืน)	การดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับและการกำกับควบคุมจากหน่วยงาน ซึ่งนโยบายบางอย่างยังไม่สอดคล้องกัน
การจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลาย ทั้งถึงสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัดในการดำเนินงาน และไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
การสร้างสรรค์สัมพันธความร่วมมือภาครัฐ/เอกชน/ประชาชน	
อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ	
หน่วยงานของรัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมีการให้ความร่วมมือในการเข้ามศึกษาดูงานและสัมมนามากขึ้น	
กลุ่มเป้าหมาย สกร.มีความหลากหลาย (ทุกช่วงวัย ผู้ด้อย ผู้พลาด และผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา) และกระจายครอบคลุมทุกพื้นที่	
นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการมีการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล และองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร	
การเปิดช่องทางในการเข้าศึกษาต่อของสถาบันการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทาง ทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	

จากตารางข้างต้นสามารถพิจารณาได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นโอกาส ลำดับที่ ๑ คือ **ด้านประชาชนและสังคม** ประชาชนมีความคุ้นเคยกัน ให้ความสนใจต่อการจัดกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของสกร. ลำดับที่ ๒ - ๓ **ด้านนโยบาย** นโยบายเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน (พัฒนาสังคม ชุมชน สร้างความมั่นคง ยั่งยืน) และจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลาย ทั้งถึงสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ส่วน**อุปสรรค** พบว่า ลำดับที่ ๑ **ด้านเทคโนโลยี** เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลกระทบต่อสังคมและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรมีปรับตัวไม่ทันต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ลำดับที่ ๒ **ด้านกฎหมาย** ดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับและการกำกับควบคุมจากหน่วยงาน ซึ่งนโยบายบางอย่างยังไม่สอดคล้องกัน ลำดับที่ ๓ **ด้านงบประมาณ** งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัดในการดำเนินงาน และไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๒. การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
๑. ส่วนราชการในสังกัด ๒. ผู้บริหาร ๓. ข้าราชการ ประชาชน (กลุ่มผู้พลาด ผู้ด้อย ผู้ขาดโอกาส) นักศึกษา ผู้ต้องขัง กลุ่มชาติพันธุ์ ทหาร นักศึกษา ตกหล่นจากหน่วยงานอื่น ๓. สถานประกอบการ ๔. ภาคส่วนของสังคม เช่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา	๑. เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย ๒. การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัด การศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม ทางการศึกษาทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อ คุณวุฒิตามระดับที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วม หรือจัดการศึกษาให้มี มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของ ประชาชน ๓. การวางแผน บริหารจัดการและการตัดสินใจ ของผู้บริหารที่มีข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน และตอบสนองต่อนโยบายฯ ๔. เป็นผู้ประสานและบูรณาการเชิงนโยบาย ๕. เป็นแหล่งรวมข้อมูลและข้อมูลอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องที่ถูกต้องและมีความทันสมัย รวดเร็ว ๖. ระบบข้อมูลที่เข้าถึงที่ง่ายและรวดเร็ว (ออนไลน์) มีประสิทธิภาพ คุณภาพ เสมอภาค ทัวถึง เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ๗. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ติดตามและ ประเมินผล ๘. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพ แก่ผู้รับบริการ ๙. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ๑๐. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ๑๑. การยกย่องเชิดชูเกียรติ ๑๒. มีจุดบริการข้อมูลที่สืบค้นด้วยตนเองพร้อม ขั้นตอนการใช้ ๑๓. เพิ่มความรวดเร็วในการใช้งานอินเทอร์เน็ต ๑๔. ปรับเปลี่ยนสื่ออินเทอร์เน็ตให้มีคุณภาพ ๑๕. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้เป็นปัจจุบัน ทันเวลา และพร้อมใช้ ๑๖. การให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครือข่าย และการรักษาความปลอดภัยคอมพิวเตอร์	๑. บุคลากรมีขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานตามภารกิจและ ยุทธศาสตร์ ๒. บุคลากรมีจิตบริการ ๓. บุคลากรมีความรอบรู้เชี่ยวชาญ ในการคิดวิเคราะห์ และจัดทำ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและจัดทำ รายงาน ๔. บุคลากรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ ตลอดจนแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ๕. บุคลากรสามารถสื่อสารประสานงาน และสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ที่เข้มแข็ง ๖. การจัดระบบฐานข้อมูลส่งเสริม การดำเนินงาน (พัฒนาระบบการจัดเก็บ บริหารจัดการข้อมูล พัฒนาระบบ การติดตาม และ ประเมินผล การดำเนินงาน)

๓. การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
๑. ผู้ปกครอง ๒. สถานประกอบการ ชุมชน และสังคม ๓. สถานศึกษา ๔. หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๑. ฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ๒. มีการทำงานอย่างมืออาชีพ ๓. มีนโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ๔. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. พัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริตมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ๖. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๗. ปรับปรุงบทบาทภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังที่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ๘. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมทั้งในกระบวนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ๙. ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ๑๐. พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างความผูกพันในองค์กร ๑๑. คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะ ๑๒. คุณภาพของผู้เรียน/ผู้รับบริการสอดคล้องกับมาตรฐานด้านผู้เรียนผู้รับบริการของ สกร. และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๑๓. คุณภาพของบริการ การเข้าถึงข้อมูล ความถูกต้อง ข่าวสารได้สะดวก กระจายทั่วถึง ๑๔. ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอและทั่วถึง ๑๕. มีส่วนร่วมในการดำเนินการ	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ๒. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผนและการติดตามประเมินผล ๓. บุคลากรมีความรู้ เทคนิคทักษะด้านการให้คำปรึกษา ๔. บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ๕. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารและจัดฝึกอบรมรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านกิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด

๔. ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และประมวลแนวทางการพัฒนาบุคลากร จากส่วนที่ ๒ (หน้า ๕๙)

๕. แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญ ของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จัก รักษา ประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ไม่เรียนรู้ มีความ รอบรู้รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต และในปัจจุบันกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้มีการเปลี่ยนสถานะจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมาเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งในช่วงปัจจุบัน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังมีแนวโน้มลดลง โดยข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนลดลง เนื่องจากบางส่วนเกษียณอายุราชการ และยังไม่ได้สรรหาบุคลากรมาแทนที่ในอัตราเดิม ส่วนบุคลากรประเภทพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่บางส่วนลาออกเนื่องจากสอบบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงานอื่น ส่งผลให้การดำเนินงานที่ต้องรองรับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เกิดความล่าช้า เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมา กล่าวได้ว่ามีการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาและฝึกอบรม แต่ผลที่ได้ไม่ครอบคลุมบุคลากรเป้าหมายทุกคน รวมถึงโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และการยกระดับคุณภาพชีวิต

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ

- พัฒนาการวางแผนทดแทนตำแหน่งเพื่อคงไว้ซึ่งขีดความสามารถขององค์กร
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
- พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและรักษากำลังคน

คุณภาพ

- พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
- พัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้น

๓. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและค่านิยมองค์กร

- พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล

- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรและมีคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงธรรมาภิบาล
ในการปฏิบัติงาน

- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และมีจิตสำนึกความเป็นไทย

๔. เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร

- พัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับแนวโน้ม
และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีความสุข

- กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การพัฒนาบุคลากร

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (New Economy and Knowledge-based Economy) ทำให้ตัวบุคคลจำเป็นต้องตื่นตัวและปรับตัวในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม โดยมุ่งให้เกิดการนำศักยภาพของคนมาใช้อย่างเต็มที่ โดยพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีการศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเข้าถึงความรู้และทักษะด้วยตนเองนั้น จึงได้วิเคราะห์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแนวทางไปปฏิบัติ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มาตรฐานทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) นโยบายการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ จุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริม การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนในแต่ละช่วงอายุ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. กับทิศทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมา และผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ มาสรุปเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำเป็นประเด็น การพัฒนาเพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง และเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความก้าวหน้า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อขับเคลื่อนกรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในยุคดิจิทัล

พันธกิจ

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการรวมถึงปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
๒. สร้างเสริมค่านิยมขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกลยุทธ์หลัก
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและรักษากำลังคนคุณภาพ
๓. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและค่านิยมองค์กร
๔. เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาการวางแผนทดแทนตำแหน่งเพื่อคงไว้ซึ่งขีดความสามารถขององค์กร
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
๓. พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
๖. พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
๗. พัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น
๘. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรและมีคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และมีจิตสำนึกความเป็นไทย
๑๑. พัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๑๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีความสุข
๑๓. กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากร

ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ และค่าเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับ HRD

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ค่าเป้าหมาย			ช่วงระยะเวลา	งบประมาณ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	ระดับความสำเร็จของการทบทวนสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	โครงการทบทวนสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ในปีงบประมาณ	-ไม่มี-
	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรตามสมรรถนะ	โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะที่เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถรองรับรูปแบบการจัดทำและบริการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ ๒๑	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ในปีงบประมาณ	-ไม่มี-
	จำนวนหลักสูตร	โครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน	๑ หลักสูตร	๒ หลักสูตร	๓ หลักสูตร	เม.ย.-พ.ค.	๕๔,๔๐๐.-
	ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ในปีงบประมาณ	ขึ้น อยู่ กั บงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
	จำนวนรายงานการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในยุคศตวรรษที่ ๒๑	โครงการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะในยุคศตวรรษที่ ๒๑		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	เม.ย.-พ.ค.	๒๒๑,๔๐๐.-
	๑.ร้อยละของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของความพึงพอใจในการเข้าร่วม	โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการพลเรือนสามัญ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	เม.ย.-พ.ค.	๑๓๑,๘๐๐.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ค่าเป้าหมาย			ช่วงระยะเวลา	งบประมาณ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	โครงการ						
	๑.ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	เม.ย.-พ.ค.	๑๖๕,๖๒๐.-
	๑.ร้อยละของบุคลากร สายงานการสอนที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของบุคลากรสายงานการสอนที่ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ต.ค.-มี.ค.	๒๑๔,๔๐๐.-
	๑.ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามสายงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ม.ค.-มี.ค.	๑,๔๘๕,๒๘๐.-
	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ต.ค.-ธ.ค.	๖๘,๔๐๐.-
	๑.ร้อยละของครูผู้ช่วยที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของครูผู้ช่วยที่	โครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับครูผู้ช่วย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	เม.ย.-มิ.ย.	๒๗๑,๖๐๐.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ค่าเป้าหมาย			ช่วงระยะเวลา	งบประมาณ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์						
	๑. ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ที่เข้ารับการ พัฒนา ๒. ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์	โครงการอบรมพัฒนาข้าราชการ บรรจุใหม่ หลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	เม.ย.-มิ.ย.	๑๓๑,๐๐๐.-
	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รับการพัฒนา ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา - หลักสูตร น.บส.ศธ. ของ กระทรวงศึกษาธิการ - หลักสูตร ส.นบส. ของสำนักงาน ก.พ.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ในปีงบประมาณ	๑,๐๖๐,๐๐๐.-
	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รับการพัฒนา ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะในยุคศตวรรษที่ ๒๑	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	เม.ย.-มิ.ย.	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรรงบประมาณ
	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รับการพัฒนา ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน”	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	เม.ย.-มิ.ย.	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การจัดสรรงบประมาณ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ค่าเป้าหมาย			ช่วงระยะเวลา	งบประมาณ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบห้องเรียนออนไลน์	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ม.ค.-มี.ค.	๑๐๕,๖๐๐.-
	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	โครงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้บน Social Media	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ม.ค.-มี.ค.	๖๗,๙๐๐.-
๒. พัฒนาการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้	โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	เม.ย.-มิ.ย.	๗๐,๐๐๐*
๓. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	เม.ย.-มิ.ย.	๔,๗๐๐,๐๐๐*
๔. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	เม.ย.-ก.ย.	๒,๐๐๐,๐๐๐*

* ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดสรรงบประมาณ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ เสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความภูมิใจในองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ค่าเป้าหมาย			ช่วงระยะเวลา	งบประมาณ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรมีความสุข	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	โครงการที่เกี่ยวข้อง (โครงการตรวจสุขภาพ/โครงการให้ความรู้ทางการเงิน ฯลฯ)	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	เม.ย.- ก.ย.	ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดสรรงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และพัฒนาองค์กรในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อจะทำให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวหน้า จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น กรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รองรับภารกิจในระยะ ๔ ปี ข้างหน้า ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ ให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่อง

๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ และการไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

๔. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

๖. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน และเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่องานและส่วนรวม

๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๗.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๗.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๗.๓ ด้านการบริหาร

๗.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๗.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

๑.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๑.๑ กลุ่มผู้บริหาร (ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ)

๑.๑.๒ กลุ่มปฏิบัติ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ/ทั่วไป)

๑.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒.๑ ผอ./รอง ผอ.สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ ผอ./รอง ผอ.สถานศึกษา (สพร./สทก.)

๑.๒.๓ ผอ./รอง ผอ.สถานศึกษา (ศูนย์ สกร.ระดับอำเภอ/เขต)

๑.๒.๔ ศึกษานิเทศก์

๑.๒.๕ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค (๒)

๑) ครู/ครูผู้ช่วย

๒) บุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม

มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน

ในการบริหารและพัฒนากำลังคนของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเท่าทันบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีเป้าประสงค์หลักในการบริหารและพัฒนากำลังคน คือ “บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนี้

๑. การเกลี่ยอัตรากำลัง กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการเพิ่มเติมขึ้นในขณะที่ภารกิจปกติยังคงต้องดำเนินต่อไป ภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่ไม่ได้รับเพิ่มเติม ดังนั้นแนวทางการจัดการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือ การเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การเตรียมความพร้อม (แผนทดแทนอัตรากำลัง และแผนสร้างความต่อเนื่องทดแทนตำแหน่ง) ในแต่ละปี กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จะมีอัตรากำลังว่างลงด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ข้าราชการไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ข้าราชการครบเกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่น โอนไปรับราชการต่างหน่วยงาน และเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ดังนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง เกิดความคล่องตัว และทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะว่างลง หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคน และจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทน โดยเป็นการจัดทำแผนในช่วง ๓ ปีข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้

๒.๓ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสม เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะว่างลงให้เร็วที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งว่างที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ภายในกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จะดำเนินการสรรหา ก่อนที่ข้าราชการจะเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ข้าราชการได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถ และการ เรียนรู้งานในภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะว่างลง อันนำไปสู่การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการและดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการ หรือลูกจ้าง ชั่วคราว เพื่อทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งสนับสนุน ซึ่งปฏิบัติงาน ในส่วนที่กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อน มีวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแล และตรวจสอบอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน อันนำไปสู่การดำเนินการตามนโยบายปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

๒.๕ จัดให้มีการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำหรับเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่มีความสำคัญซึ่งจะว่างลงในอนาคต

๒.๖ นำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ประยุกต์ใช้เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะว่างลง เช่น การวิเคราะห์ ข้อมูลด้านสถิติต่างๆ การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ แบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้สะดวกต่อการค้นหา และนำมาใช้ให้ข้าราชการทุกระดับเข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เป็นต้น

เตรียมการและการวางแผน

๑. นำความต้องการฝึกอบรมจากทุกหน่วยงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยงานแจ้งความประสงค์ ซึ่งผ่านการกลั่นกรองจากหน่วยงานต้นสังกัด

๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์บุคลากรในแต่ละบุคคลว่าสมควรที่จะได้รับการพัฒนาด้านใด จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน/ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบงบประมาณประจำปีที่ได้รับประกอบการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา จากนั้นนำข้อมูลมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา

๒. วิธีการพัฒนา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง อาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอก
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง
๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
๔. ส่งเสริมสนับสนุน จัดส่งผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำ
๕. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
๖. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริง
๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
๘. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และไอทีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และไอทีในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
๙. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม โดยการสอดแทรกในกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ในพิธีการงานต่างๆ ในองค์กรและหน่วยงาน การปฐมนิเทศ หรือการฝึกอบรมต่างๆ โดยมีการสื่อสาร ผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ประเภทของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มี ๗ ประเภท ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

แผนพัฒนาศักยภาพ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

๒. การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
๖. การมอบหมาย/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๗. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

งบประมาณประจำปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ขึ้นอยู่กับหลักสูตรที่ได้กำหนดขึ้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ
๓. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความผูกพัน เกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

ส่วนที่ ๗

การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบาย สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ

๒. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๕. ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ไขปัญหาก็ที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดติดตามความก้าวหน้าเป็นรายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก ๖ เดือนนอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

โดยกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยอาจใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายธนากร ดอนเหนือ
นางยุพิน บัวคอม
นายเอกราช ชวีวัฒน์
นายชัยวัฒน์ พันธุ์วัฒนสกุล
นางมณฑา อยู่หล้า

อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำ

นางสาวสุชานันท์ อ้อศิริณ
นายสรวิทย์ จันทร์สนาม
นายเพชร อุ่นรัมย์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมการเรียนรู้
โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๕๑๕๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personnel_nfedc@dole.go.th



แผนพัฒนาบุคลากร
กรมส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570