



เอกสารวิชาการ

เรื่อง

แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 - 2570)

โดย

นางสาวอุษารัตน์ นิตยารมย์

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis), 7s Framework, C-PEST) เพื่อจัดทำแผนแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship : XYZ) ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนแผน ฯ ดังกล่าว ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลจากการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดแข็งจากปัจจัยภายใน และมีโอกาสจากปัจจัยภายนอก มีสถานะภาพองค์กรเป็น Stars การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรโดยกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาผลจากทำ SWOT Analysis แล้วนำ TOWS Matrix มาใช้เพื่อวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร โดยสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ “พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ” (2) พันธกิจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. จัดและพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. รักษามาตรฐานและพิทักษ์ระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. พัฒนา เสริมสร้างระบบ กลไก และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. วิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ 1. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและบุคลากร 2. แผนปฏิบัติการ ฯ ต้องมีความเชื่อมโยงกับแผนในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 3. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ และมีทบทวนแผนเพื่อปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

คำนำ

เอกสารวิชาการ “แผนปฏิรูปบริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15 ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยแผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิรูปบริหารฯ และจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปบริหารฯ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา พ.อ.หญิง ศศิธร ทันศรี และคณาจารย์ของศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

รายงานฉบับนี้หวังว่าจะเป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจ และใช้เป็นตัวอย่างแนวทางในการศึกษาต่อไป

อุษารัตน์ นิตยารมย์

นักศึกษายุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ง
สารบัญแผนภาพ.....	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	3
1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์.....	6
2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก.....	6
2.2 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงาน ก.ค.ศ.....	19
2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร.....	25
2.4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์.....	30
2.5 การประเมินสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์.....	32
2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก.....	36
2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร.....	38
บทที่ 3 แผนขององค์กร.....	40
3.1 แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570).....	40
3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END).....	40
3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) (กลยุทธ์).....	41
3.4 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS).....	45
3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Maps).....	51
3.6 กรอบความเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติราชการ.....	52
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์.....	53
ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ.....	53
บรรณานุกรม.....	55
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	56

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ค.ศ.....	25
ตารางที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรโดยใช้ 7S.....	27
ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก C-PEST.....	29
ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน.....	32
ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก.....	33
ตารางที่ 6 การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายใน 7S.....	33
ตารางที่ 7 การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายนอก C-PEST.....	35
ตารางที่ 8 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของสภาพแวดล้อมภายใน.....	37
ตารางที่ 9 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก.....	37
ตารางที่ 10 ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix.....	43

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1: หลักความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship : XYZ).....	6
แผนภาพที่ 2 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ.....	23
แผนภาพที่ 3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.ค.ศ.....	39
แผนภาพที่ 4 แผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Maps).....	51
แผนภาพที่ 5 กรอบความเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติราชการ.....	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบราชการไทยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 9 (1) ก่อนที่จะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้า และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง แผนระดับที่ 3 หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนดหรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ กอปรกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ 3 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้มีมติเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2562 เห็นชอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ ผ่าน 3 กลไกหลัก ได้แก่ (1) การมอบหมายหน่วยงานขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติผ่านแผนระดับที่ 3 และ (3) การจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดที่สำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการซึ่งเป็นแผนระดับที่ 3 นอกจากดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายแล้ว ยังใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการกิจของหน่วยงานที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และนโยบายในการปฏิบัติงานที่จะดำเนินงานร่วมกัน ดังนั้น นักศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ

20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายรัฐบาล รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย และการบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เดิมชื่อ สำนักงาน ก.ค. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ประกาศบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” ให้มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการกำหนดนโยบาย วางแผนและทิศทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1.2.2 เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

1.2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) สู่การปฏิบัติ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.3.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดยุทธศาสตร์ การวางแผน และการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

1.3.1.2 ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.3.2 ขอบเขตด้านเวลา

ใช้เวลาในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผล ในห้วงเวลาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน 2565

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย การศึกษาคั้งนี้จะดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม โดยเลือกวิธีแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงาน ก.ค.ศ. และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย จัดทำแผน จัดทำงบประมาณ และติดตามประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.3.4 ขอบเขตพื้นที่การศึกษา

จะศึกษาเฉพาะในสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

ระเบียบวิธีการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รวมถึงศึกษาทางเลือกกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1.4.1 การรวบรวมข้อมูล

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์ การวางแผน และการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ รวมทั้งข้อมูลแผนในระดับต่าง ๆ ของประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เอกสารวิชาการส่วนบุคคลจากห้องสมุดศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.2.1 จัดทำแบบสอบถามโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงาน ก.ค.ศ. และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย จัดทำแผน จัดทำงบประมาณ และติดตามประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.4.2.2 เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักภายในและภายนอก (SWOT Analysis) สำหรับการตรวจสอบปัจจัยสภาพแวดล้อม

1.4.2.3 วิธีการดำเนินการศึกษา โดยการตรวจสอบสภาพแวดล้อมขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ด้วยวิธี SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรโดยใช้ C-PEST Analysis และกรอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรโดยใช้ 7S McKinsey Framework และให้กลุ่มตัวอย่างให้ค่าน้ำหนักเพื่อระบุปัจจัยหลักด้วยวิธีการให้คะแนน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย ใช้เทคนิคการจับคู่ SWOT matching หรือ TOWS Matrix เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

1.4.3 การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา และวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) การแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติด้วยหลักความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา

ระยะเวลาในการดำเนินการมีเพียง 3 เดือน และอยู่ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) เชื่อมโยงตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ)

1.6.2 แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) สามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี และช่วยสนับสนุนให้การบริหารและจัดการของสำนักงาน ก.ค.ศ. บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) นโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

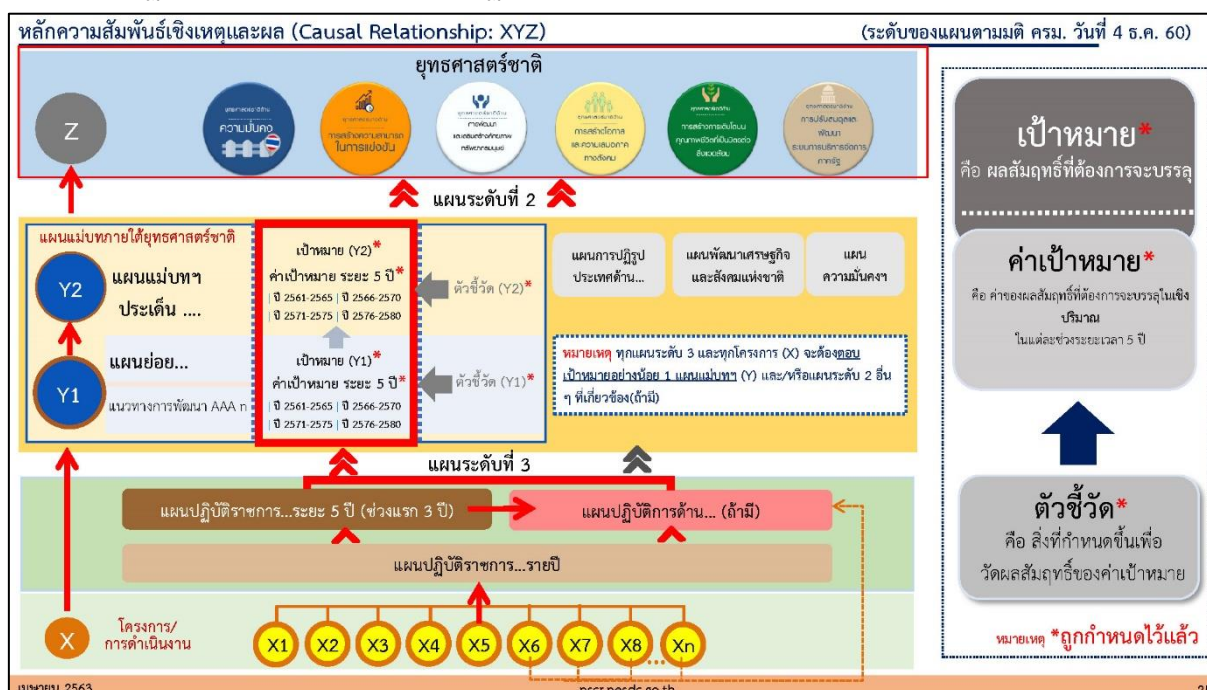
2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ได้เห็นชอบให้จำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

แผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนว่าความมั่นคงแห่งชาติ

แผนระดับที่ 3 ได้แก่ แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานที่สอดคล้องกันตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) โดยแผนระดับที่ 3 ประกอบด้วย 2 แผนหลัก ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติการด้าน... และ (2) แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี และรายปี



แผนภาพที่ 1 : หลักความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship : XYZ)

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563

2.1.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 2 ด้าน ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายที่ 2 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

ประเด็นย่อยที่ 3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่

โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายที่ 4 กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ประเด็นที่ 1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ประเด็นย่อยที่ 1.2 ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบาย และการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรวจสอบได้

ประเด็นที่ 2 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นย่อยที่ 2.1 ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ใช้แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐในทุกระดับให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนาระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง

การประสานความร่วมมือที่หลากหลาย การพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการ ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นในสังคม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

ประเด็นที่ 4 ภาครัฐมีความทันสมัย ทักษะการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทักษะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นย่อยที่ 4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็น ดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อม ทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้ สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงาน ในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นย่อยที่ 5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ และวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุก ระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้ และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

ประเด็นที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริต ประเพณีนิยมทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

ประเด็นย่อยที่ 6.2 บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต กำหนดให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักเลี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์บุคคลและประโยชน์ส่วนรวมทั้งยืนับัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามที่กฎหมายกำหนดจะต้องเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินให้ประชาชนทราบ

2.1.2 แผนระดับ 2

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 10 กำหนดให้เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 2 ประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ได้แก่ (1) วางแผนการผลิต พัฒนาและปรับบทบาท “ครู อนาคตยุคใหม่” ให้เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” มีหลักสูตรผลิตครูอาชีพยุคใหม่ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ

มาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ในสาขาที่ตนเองสอน (2) ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครู ปฏิรูประบบการผลิตครูยุคใหม่โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูที่สามารถสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และมีครูที่ชำนาญในด้านการสอนภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ ในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน อีกทั้งยังมีระบบการอบรมและเสริมสมรรถนะครูที่ผ่านการศึกษาในระบบเดิม หรือครูภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ที่ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐานในระดับนานาชาติและ (3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน สายอาชีพและระบบสนับสนุนอื่น ๆ ปฏิรูประบบการผลิตครูอาชีพยุคใหม่ โดยผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีอัตราการจ้างเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน อัตราจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ผู้สอน (ครู/อาจารย์)

ปัจจัยที่ 1 ผู้สอนยุคใหม่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ (ปริมาณ/คุณภาพ)

ปัจจัยที่ 2 การผลิตครู อัตราจ้างครู/ผู้สอน สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ

ปัจจัยที่ 3 การประเมินครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์จากผู้เรียนเป็นหลัก

2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 1 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

เป้าหมายระดับประเด็นที่ 2 ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลอย่างคุ้มค่า มีความรวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย ลดข้อจำกัดทางกายภาพ เวลา พื้นที่และตรวจสอบได้ ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้บริการภาครัฐเป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นดิจิทัล (Digital Ecosystem)

ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

ปัจจัยที่ 2 ระบบข้อมูลดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจเชิงนโยบาย และ/หรือพัฒนาบริการ ต่าง ๆ ให้กับประชาชน

ปัจจัยที่ 3 แพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ

ปัจจัยที่ 4 การเชื่อมระบบกับแพลตฟอร์มกลางการบริการกลาง

ปัจจัยที่ 5 มาตรฐานด้านดิจิทัล

แผนย่อยการบริหารจัดการการเงินการคลัง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 จัดทำงบประมาณตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ
เพื่อให้งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยสนับสนุนบทบาทภารกิจของหน่วยงานทั้งในการกิจพื้นฐานภารกิจยุทธศาสตร์ ภารกิจพื้นที่ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของแต่ละแผนงานโครงการ และเป้าหมายร่วมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสถานการณ์และความเร่งด่วนในแต่ละช่วงเวลา โดยใช้เครื่องมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ มิติอย่างยั่งยืน

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง” สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล รองรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและทันการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลการพัฒนาให้มีการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการพัฒนานโยบาย การตัดสินใจ การบริหารจัดการการให้บริการ และการพัฒนานวัตกรรมภาครัฐ รวมถึงการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอกภาครัฐแบบอัตโนมัติ อาทิ การสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ภาครัฐสามารถใช้ร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว เชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานเดียวกันและข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนเพื่อให้ภาครัฐกิจ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการขยายโอกาสทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

องค์ประกอบที่ 1 แผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ปัจจัยที่ 1 ที่สะท้อน สถานการณ์ปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนได้

ปัจจัยที่ 2 การศึกษาและการวิจัยที่ทันสถานการณ์

ปัจจัยที่ 3 การบูรณาการการจัดทำแผนระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ 4 แผนที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทันสถานการณ์

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนากระบวนการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรของรัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล

มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริตปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ 4 สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้ และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อบริการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีความสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

เป้าหมายระดับแผนย่อยที่ 1 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 หลักเกณฑ์ กฎ กติกา ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์เพื่อสร้างคนดีคนเก่งในภาครัฐ

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 2 ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ

ปัจจัยที่ 3 ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากรบุคคล

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนราชการทุกระดับ

ปัจจัยที่ 1 ความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 2 ความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจในการดำเนินการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 3 ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

องค์ประกอบที่ 4 การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 1 กลไกและเครื่องมือการติดตามผลการบริหารทรัพยากรบุคคลใน
หน่วยงานต่าง ๆ

3) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 โดยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งแผนการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา
ดังนี้

เป้าหมายระดับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาที่ 1 ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่ดี รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายระดับกิจกรรมปฏิรูปที่ 2 กลไกและระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ **ข้อย่อยที่ 6** มีการปรับปรุงระบบกลไกการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยนำผลการประเมินสมรรถนะไปเป็นส่วนสำคัญในการเลื่อนวิทยฐานะและการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

4) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายระดับหมวดหมู่ที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลกสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน **ข้อย่อยที่ 3** การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง

5) นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12)

ด้วยนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 โดยได้กำหนดนโยบายไว้ 11 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 มาตรา 19 ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12) เรื่องดังนี้

5.1) นโยบายหลัก 12 ด้าน

ด้านที่ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

8.2 พัฒนาระบบผลิตพันธุ์ใหม่

8.2.1 ปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและอาชีพของคนทุกช่วงวัยสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยปรับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัยมีการนำเทคโนโลยีและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอนและปรับระบบดึงดูดการคัดเลือก การผลิตและพัฒนาครู ที่นำไปสู่การมีสมรรถนะสูง เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถออกแบบและจัดระบบสร้างความรู้ สร้างวินัย กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโลกทัศน์มุมมองของเด็กและครู ด้วยการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นควบคู่กับหลักทางวิชาการ

ด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

11.1 พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่

โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

11.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ

ที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกัน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

11.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีระบบการวิเคราะห์ และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้

11.4 เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน

11.5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

5.2) นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง

ข้อ 7 การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้สู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบล ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในสังคม

ข้อ 10 การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระการใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกิดความจำเป็น ลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน แก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อนการให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนภาคธุรกิจ

2.1.3 แผนระดับ 3

1) นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้การเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

นโยบายข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายย่อยที่ 5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ แนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

2) (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570 ของกระทรวงศึกษาธิการ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และทันสมัย

2.2 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

2.2.1 ประวัติของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เดิมชื่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงาน ก.ค.) ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” ให้มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.2.2 อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ.

มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ดังนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้
2. กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้ความเห็นชอบจำนวนและอัตราตำแหน่งของหน่วยงานการศึกษา
3. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม เพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม
4. ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
5. พิจารณาวินิจฉัยตีความปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามนั้น
6. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
8. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. พิจารณาตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และคณะอนุกรรมการอื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย
11. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานการศึกษา
12. กำหนดมาตรฐาน พิจารณา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

13. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบ และปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานการศึกษา ให้ผู้แทนของหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการ หรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.ค.ศ.

14. ในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หรือหน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการ หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ก.ค.ศ. ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อ ก.ค.ศ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ปฏิบัติตามนั้น

15. พิจารณารับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

16. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในเรื่องการปฏิบัติการต่างๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

17. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ วัน เดือน ปีเกิด และควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น

2.2.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ.
2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา
3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

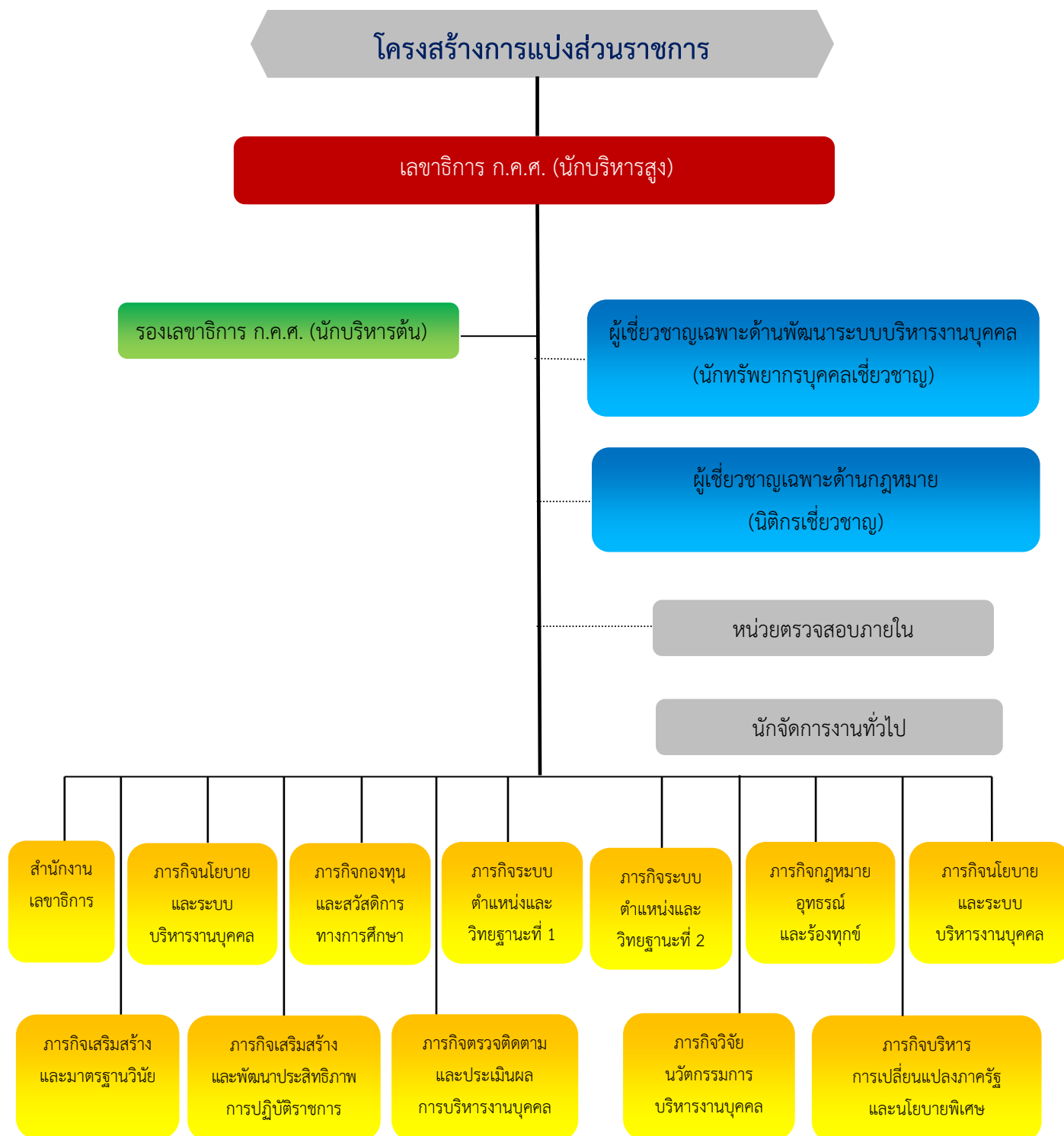
6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ก.ค.ศ.

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

2.2.4 โครงสร้างและบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ



แผนภาพที่ 2 : โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

กรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565

ข้าราชการพลเรือน

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (คน)	จำนวนคนครอง (คน)
1.บริหาร		
ระดับสูง	1	1
ระดับต้น	3	1
2.วิชาการ		
ระดับเชี่ยวชาญ	4	2
ระดับชำนาญการพิเศษ	60	47
ระดับชำนาญการ	146	43
ระดับปฏิบัติการ		78
3.ทั่วไป		
อาวุโส	8	8
ชำนาญงาน	56	22
ปฏิบัติงาน		19
รวม	281	221
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี		10
ปริญญาตรี		112
ปริญญาโท		97
ปริญญาเอก		2
อายุเฉลี่ย(ปี)		42.83
อายุราชการเฉลี่ย(ปี)		14.73

ลูกจ้างประจำ

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (คน)	จำนวนคนครอง (คน)
1.พนักงานธุรการ	13	13
2.พนักงานขับรถยนต์	3	3
รวม	16	16
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี		10
ปริญญาตรี		5
ปริญญาโท		1
อายุเฉลี่ย (ปี)		52.06
อายุตัวเฉลี่ย (ปี)		26.87

พนักงานราชการ

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
นักทรัพยากรบุคคล	1
นิติกร	1
ระดับการศึกษา	
ปริญญาตรี	2

ตารางที่ 1 : กรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่มา : สำนักงาน ก.ค.ศ.

2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment Scanning)

McKinsey 7-s Framework เป็นเครื่องมือทางการบริหารอีกหนึ่งชนิดที่สามารถนำมาช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวถูกคิดค้นขึ้นมา โดย Thomas J. Peters และ Robert H. Waterman ที่ปรึกษาบริษัท McKinsey Company ในปี ค.ศ. 1978 ซึ่งต่อมาแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาตีพิมพ์ไว้ในหนังสือที่ชื่อว่า In Search of Excellence ซึ่งเป็นหนังสือที่ขายดีเป็นอย่างมาก ในปี ค.ศ. 1982 โดยหลักการของแนวคิดนี้ คือ ต้องการนำเสนอกรอบการประเมินองค์กรในด้าน

ประสิทธิภาพขององค์การที่มาจากความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 7 ปัจจัยที่อยู่ภายในองค์การ ดังนี้

S1- กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) คือ แผนการใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์การที่มีอยู่เพื่อบรรลุจุดหมายที่วางไว้ กลยุทธ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และการกระทำต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นอุปสรรค และโอกาสต่อความสำเร็จ

S2 - โครงสร้างองค์การ (Structure) คือ รูปแบบของการจัดองค์การแสดงความสัมพันธ์และสายการบังคับบัญชา กำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบองค์การอาจจะเป็นแบบการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจ หรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ

S3 - ระบบปฏิบัติงาน (System) คือ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการวางแผน ระบบด้านงบประมาณและระบบบัญชี ระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งระบบหรือขั้นตอนการทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่าง ๆ ขององค์การ

S4 - บุคลากร (Staff) คือ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่รวมถึงตั้งแต่การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน การบรรจุพนักงานให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การควบคุม ติดตาม ประเมินผลการทำงานและการให้เงินเดือน รางวัล หรือแม้แต่การลงโทษให้ออกจากงาน เป็นต้น.

S5 - ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) คือ ความเชี่ยวชาญ ความโดดเด่นความสามารถในการทำงานของพนักงาน องค์การจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีทักษะเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

S6 - รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ของผู้บริหาร คือ ผู้นำองค์การมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้นำองค์การต้องเป็นแบบอย่างของพนักงาน รู้จักสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้องค์การเดินไปสู่ความสำเร็จ

S7 - คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared Value) คือ สิ่งที่คนทั้งองค์การยึดถือร่วมกัน มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน ทำโดยไม่มีการบังคับ แต่เป็นวัฒนธรรมองค์การ วิธีปฏิบัติ ปรัชญาการทำงานที่ทุกคนยอมรับ และทำตาม ค่านิยมร่วมเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การที่เชื่อมประสานองค์การเข้าด้วยกัน

โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยใช้ 7S มีดังนี้

ตารางที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรโดยใช้ 7S

7'S Model	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
1. กลยุทธ์ของ องค์กร (Strategy)	S1 มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. S2 มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ S3 มีการตั้งไลน์กลุ่มสำหรับการสื่อสารในทุกกระดับ	W1 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง
2. โครงสร้าง องค์กร (Structure)	S4 การแบ่งโครงสร้างภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ. ครอบคลุมตามภาระงานตามอำนาจหน้าที่ กฎหมายกำหนด	W2 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นกรม W3 บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. ระบบ ปฏิบัติงาน (System)	S5 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน S6 มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม จากหน่วยงานภายนอก (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน ก.พ.ร.)	W4 ฐานข้อมูลขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกัน
4. บุคลากร (Staff)	S7 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	W5 บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูง ส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร
5. ทักษะความรู้ ความสามารถ (Skill)	S8 บุคลากรมีความรู้และทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง	W6 ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง
6. รูปแบบการ บริหารจัดการ (Style) ของ ผู้บริหาร	S9 มีการประชุมหารือผู้บริหารสัปดาห์ละครั้งทั้งในรูปแบบonline และ onsite S10 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น	W7 ลำดับการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและเกิดความล่าช้า

7'S Model	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
7. คุณค่าหรือ ค่านิยมร่วม (Shared Value)	S11 มีการกำหนดค่านิยมร่วมของสำนักงาน ก.ค.ศ. S12 มีการประสานความร่วมมือกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	W8 ขาดความต่อเนื่องในการปลูกฝังค่านิยม ในการปฏิบัติงาน

2.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

โดยใช้ C-Pest (C- PEST Analysis) มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้รับบริการ (Customer : C) วิเคราะห์ผู้รับบริการ ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดงานศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

2. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal : P) วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ กฎหมาย นโยบายรัฐบาล กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E) วิเคราะห์สภาพและแนวโน้มที่ประสบปัญหาเศรษฐกิจถดถอยเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณ

4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Society : S) ปัญหาการความเหลื่อมล้ำและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ

5. ด้านเทคโนโลยี (Technological : T) วิเคราะห์ในเรื่องความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก C-PEST

ด้านการวิเคราะห์	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
1. ด้านผู้รับบริการ (Customer : C)	O1 ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.	T1 ผู้รับบริการเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน
2. ด้านการเมือง และกฎหมาย (Political and legal : P)	O2 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจ หลักของสำนักงาน ก.ค.ศ. O3 มีการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	T2 มีการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย T3 มีการฟ้องคดี ก.ค.ศ.เพิ่มมากขึ้น
3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	O4 ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	T4 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ถูกตัดลดงบประมาณ เนื่องจาก รัฐบาลต้องนำงบประมาณไปแก้ไขปัญหา เศรษฐกิจ
4. ด้านสังคมและ วัฒนธรรม (Society : S)	O5 โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุ ราชการ มาช่วยปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นคณะกรรมการให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.	T5 ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้เกิดความ ขัดแย้งในการทำงาน
5. ด้านเทคโนโลยี (Technological: T)	O6 รัฐบาลมีนโยบายThailand 4.0 ส่งผล ให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านดิจิทัล ทำให้การปฏิบัติงาน มีความ สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	T6 บุคลากรยังขาดทักษะความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)

ด้านการวิเคราะห์	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	O7 รูปแบบการสื่อสารทางดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอกเป็นไปอย่างรวดเร็วและประหยัดงบประมาณ	

2.4 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)



สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ
3. มีการตั้งไลน์กลุ่มสำหรับการสื่อสารในทุกระดับ
4. การแบ่งโครงสร้างภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ.ครอบคลุมตามภาระงานตามอำนาจหน้าที่

กฎหมายกำหนด

5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน
6. มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม จากหน่วยงานภายนอก (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงาน ก.พ.ร.)

7. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. บุคลากรมีความรู้และทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง
9. มีการประชุมหารือผู้บริหารสัปดาห์ละครั้งทั้งในรูปแบบ online และ onsite
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น
11. มีการกำหนดค่านิยมร่วมของสำนักงาน ก.ค.ศ.
12. มีการประสานความร่วมมือกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

จุดอ่อน (Weakness)

1. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง
2. โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นกรม
3. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
4. ฐานข้อมูลขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกัน
5. บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูง ส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร
6. ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าใน

สายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง

7. ลำดับการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและเกิดความล่าช้า
8. ขาดความต่อเนื่องในการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

1. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. มีการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน
4. ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
5. โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุราชการ มาช่วยปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.
6. รัฐบาลมีนโยบาย Thailand 4.0 ส่งผลให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านดิจิทัล ทำให้การปฏิบัติงาน มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. รูปแบบการสื่อสารทางดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอกเป็นไปอย่างรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ

อุปสรรค (Threats)

1. ผู้รับบริการเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน
2. มีการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
3. มีการฟ้องคดี ก.ค.ศ.เพิ่มมากขึ้น
4. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ถูกตัดลดงบประมาณ เนื่องจากรัฐบาล
 ะมาณไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ
5. ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน
6. บุคลากรยังขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)

2.5 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.5.1 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ศึกษาส่งแบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย จัดทำแผน จัดทำงบประมาณ และการประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยให้พิจารณาตามหลักการและความสำคัญว่า ปัจจัยด้านใดเป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรมาก ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็ง หรือปัญหาต่อองค์กรน้อย โดยให้คะแนนรวมของทุกข้อรวมกันเป็น 1 น้ำหนักในแต่ละด้าน อาจเท่ากัน หรือไม่เท่ากันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสำคัญ ได้ผลดังตารางนี้

ตารางที่ 4 คำนำน้หนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน

[illegible]

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก

รายการ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก	คนที่ 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\bar{X}$
C : พฤติกรรมของลูกค้า	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.22	0.2	0.2	0.22
P : การเมืองและกฎหมาย	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.16	0.2	0.3	0.23
E : เศรษฐกิจ	0.2	0.1	0.2	0.2	0.15	0.2	0.2	0.25	0.2	0.15	0.18
S : สังคมและวัฒนธรรม	0.1	0.1	0.2	0.1	0.05	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.16
T : เทคโนโลยี	0.2	0.2	0.2	0.2	0.4	0.2	0.2	0.17	0.2	0.15	0.21
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

2.5.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย จัดทำแผน จัดทำงบประมาณ และการประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนทั้งสิ้น 10 คน พิจารณาประเด็น และวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในช่องสี่เหลี่ยมที่มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้นำผลคะแนนของทุกคนมาหาค่าเฉลี่ย ได้ผลดังตารางที่ 6 และตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 6 การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายใน 7S

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน : จุดแข็ง		สภาพแวดล้อมภายใน : จุดอ่อน	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
1. กลยุทธ์ของ องค์การ (Strategy)	4.7	S1 มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ.	3.8	W1 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้ นโยบายขาดความต่อเนื่อง
	4.7	S2 มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติ ราชการไปสู่การปฏิบัติ		
	3.9	S3 มีการตั้งไลน์กลุ่มสำหรับ การสื่อสารในทุกระดับ		

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน : จุดแข็ง		สภาพแวดล้อมภายใน : จุดอ่อน	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
2. โครงสร้างองค์กร (Structure)	4.1	S4 การแบ่งโครงสร้างภายในของสำนักงาน ก.ค.ศ.ครอบคลุมตามภาระงานตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด	4.4	W2 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ.ไม่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นกรม
			4.6	W3 บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. ระบบปฏิบัติงาน (System)	3.8	S5 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน	3.9	W4 ฐานข้อมูลขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกัน
	3.8	S6 มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม จากหน่วยงานภายนอก (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน ก.พ.ร.)		
4. บุคลากร (Staff)	4.5	S7 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.6	W5 บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูง ส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร
5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)	4.4	S8 บุคลากรมีความรู้และทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง	4.0	W6 ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง
6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	4.4	S9 มีการประชุมหารือผู้บริหาร สัปดาห์ละครั้งทั้งในรูปแบบ online และ onsite	3.7	W7 ลำดับการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ทำให้ขาดความยืดหยุ่น และเกิดความล่าช้า
	4.1	S10 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น		
7. คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared Value)	3.6	S11 มีการกำหนดค่านิยมร่วมของสำนักงาน ก.ค.ศ.	3.6	W8 ขาดความต่อเนื่องในการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน
	4.0	S12 มีการประสานความร่วมมือกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร		

ตารางที่ 7 การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายนอก C-PEST

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก : โอกาส		สภาพแวดล้อมภายนอก : อุปสรรค	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Threats
1. ด้านผู้รับบริการ (Customer : C)	4.2	O1 ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.	3.9	T1 ผู้รับบริการเข้าใจในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน
2. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal : P)	4.3	O2 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ.	3.7	T2 มีการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
	4.2	O3 มีการนำกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.5	T3 มีการฟ้องคดี ก.ค.ศ. เพิ่มขึ้น
3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	4.2	O4 ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.4	T4 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ถูกตัดลดงบประมาณ เนื่องจากรัฐบาลต้องนำงบประมาณไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ
4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Society : S)	3.6	O5 โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุราชการ มาช่วยปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการให้กับสำนักงาน ก.ค.ศ.	3.0	T5 ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก : โอกาส		สภาพแวดล้อมภายนอก : อุปสรรค	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Threats
5. ด้านเทคโนโลยี (Technological:T)	3.9	O6 รัฐบาลมีนโยบายThailand 4.0 ส่งผลให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านดิจิทัล ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.9	T6 บุคลากรยังขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)
	4.2	O7 รูปแบบการสื่อสารทางดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับ ผู้รับบริการและหน่วยงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ		

2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยแจกแบบให้คะแนนให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย จัดทำแผน จัดทำงบประมาณ และการประเมินผลของสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวนทั้งสิ้น 10 คน พิจารณาประเด็น และวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.มาก

3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.น้อย

1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.น้อยที่สุด

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ 7S ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่าปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.มากจะกำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.น้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

ตารางที่ 8 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน

รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x น้ำหนัก		สรุปผล (จุดแข็ง- จุดอ่อน)
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
S1: กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.18	4.43	3.80	0.80	0.68	0.12
S2: โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.17	4.10	4.50	0.70	0.77	-0.07
S3: ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)	0.15	3.80	3.90	0.57	0.59	-0.02
S4: บุคลากรในองค์กร (Staff)	0.14	4.50	4.60	0.63	0.64	-0.01
S5: ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skill)	0.13	4.40	4.00	0.57	0.52	0.05
S6: แบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารระดับสูง (Style)	0.13	4.25	3.70	0.55	0.48	0.07
S7: ค่านิยมร่วมกัน (Shared Value)	0.10	3.80	3.60	0.38	0.39	-0.01
เฉลี่ยปัจจัยภายใน				+4.20	-4.07	
สรุปปัจจัยภายใน				+0.13		

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ C-PEST ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่าปัจจัยด้านใดที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.มาก จะกำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.น้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

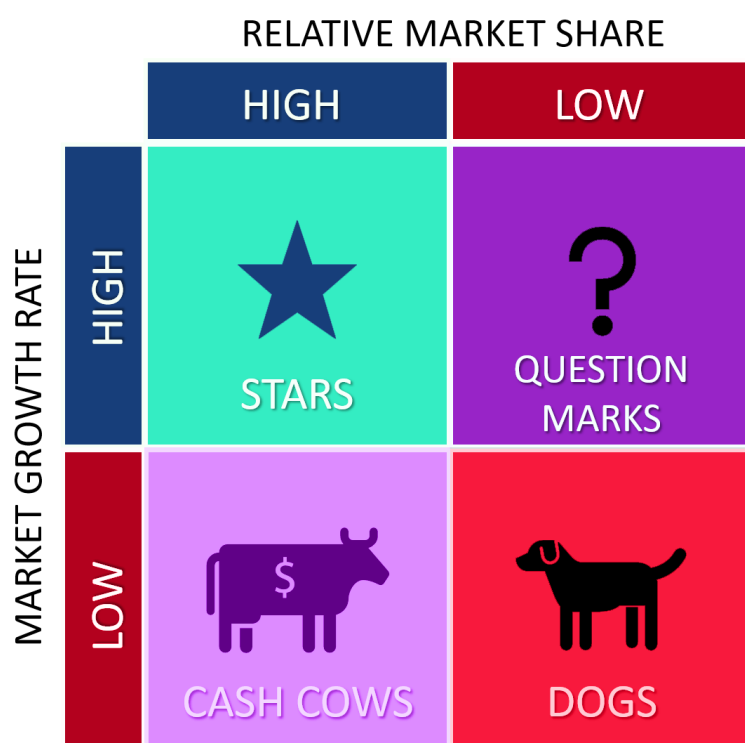
ตารางที่ 9 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก

รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x น้ำหนัก		สรุปผล
		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
C : พฤติกรรมของลูกค้า (Customer Behavior)	0.22	4.20	3.90	0.92	0.86	0.06
P : การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal)	0.23	4.25	3.60	0.98	0.83	0.15
E : เศรษฐกิจ (Economic)	0.18	4.20	3.40	0.76	0.61	0.15
S : สังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural)	0.16	3.60	3.00	0.58	0.48	0.10
T : เทคโนโลยี (Technological)	0.21	4.05	3.90	0.85	0.82	0.03
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				+4.09	-3.60	
สรุปปัจจัยภายนอก				+0.49		

2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

จากคะแนนข้างต้นจะนำไปสู่การจัดทำกราฟแสดงสถานภาพขององค์กร ซึ่งการแสดงสถานภาพขององค์กรจะบ่งบอกถึงสถานภาพ 4 ลักษณะ ดังนี้

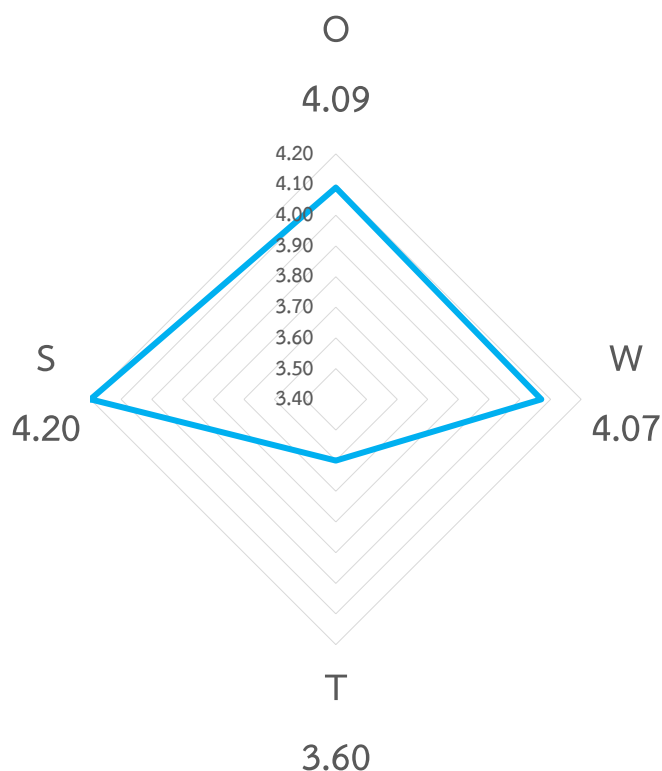
1. Stars (เอื้อและแข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส และมีปัจจัยภายในที่แข็ง เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมสูง เมื่อองค์กรมีสถานภาพเป็น Stars ให้กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอด
2. Question Marks (เอื้อแต่อ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกเอื้อ มีความพร้อมสูงให้การสนับสนุน แต่ปัจจัยภายในองค์กรอ่อน หากแก้ปัญหาจุดอ่อนขององค์กรได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กร (Turnaround)
3. Cash Cows (ไม่เอื้อแต่แข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรในภาพรวม ส่วนใหญ่ภายนอกองค์กรมีอุปสรรค มีปัญหา แต่ภายในองค์กรแข็ง มีความพร้อมมีความเข้มแข็ง หากรอให้ปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร หรือพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสก็จะสามารถพัฒนาองค์กรนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์ป้องกัน/แตกตัว (Defend/Diversify)
4. Dogs (ไม่เอื้อและอ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทั้งภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน มีปัญหาต่อเนื่องต่อการประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ว่าต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากดำเนินการต่อไป ปัญหาจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ อาจถึงขั้นแก้ไขไม่ได้ต้องยุบองค์กร ให้กำหนดกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment)



เมื่อได้ผลจากการทำ SWOT Analysis แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักเพื่อใช้ประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยได้ค่าคะแนนดังนี้

- จุดแข็ง (S) = 4.20
- จุดอ่อน (W) = 4.07
- โอกาส (O) = 4.09
- อุปสรรค (T) = 3.60

โดยนำค่า SWOT มา plot แผนภูมิเรดาร์ (Radar Graph) ตามแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 3 : ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามแผนภาพแสดงให้เห็นว่าสำนักงาน ก.ค.ศ. มีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร คือ Stars (เอื้อและแข็ง) ปัจจุบันภายในที่เป็นจุดแข็ง และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสในการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยให้กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) และรักษาความเป็น Stars เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

แผนขององค์กร

3.1 แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

การศึกษาเรื่อง “แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)” มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) ตลอดจนเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) (วิสัยทัศน์ /พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์

พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. จัดและพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. รักษามาตรฐานและพิทักษ์ระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์

ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม มาตรฐานสูงใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไก และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. วิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) (กลยุทธ์)

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค 5 อันดับแรก แล้วนำ TOWS Matrix มาใช้เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งได้ผลเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังแสดงตามตารางดังนี้



จุดแข็ง 5 อันดับแรก

S1 มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

S2 มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ

S7 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

S8 บุคลากรมีความรู้และทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง

S9 มีการประชุมหารือผู้บริหารสัปดาห์ละครั้งทั้งในรูปแบบ online และ onsite

จุดอ่อน 5 อันดับแรก

W3 บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

W5 บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูง ส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร

W2 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นกรม

W6 ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง

W1 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง

โอกาส 5 อันดับแรก

O2 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ.

O1 ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.

O3 มีการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน

O4 ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

O7 รูปแบบการสื่อสารทางดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอก เป็นไปอย่างรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ

อุปสรรค 5 อันดับแรก

T1 ผู้รับบริการเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน

T6 บุคลากรยังขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)

T2 มีการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

T3 มีการฟ้องคดี ก.ค.ศ.เพิ่มมากขึ้น

T4 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ถูกตัดลดงบประมาณ เนื่องจากรัฐบาลต้องนำงบประมาณไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

วิสัยทัศน์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
สำนักงาน ก.ค.ศ. สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคม โดยพลิกโฉมวิชาชีพครูสู่คุณภาพการศึกษาที่ดีกว่า ด้วยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลและเทคโนโลยีดิจิทัล	S1 มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. S2 มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ S7 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา S8 บุคลากรมีความรู้และทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง S9 มีการประชุมหารือผู้บริหารสัปดาห์ละครั้ง ทั้งในรูปแบบ online และ onsite	W3 บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน W5 บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูงส่งผลกระทบต่อระบบงานหลาย ๆ ด้านขององค์กร W2 โครงสร้างสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่เป็นนิติบุคคลไม่เป็นกรม W6 ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง W1 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง
โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)
O2 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการกิจหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ. O1 ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. O3 มีการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน O4 ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสามารถบรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่วางไว้ O7 รูปแบบการสื่อสารทางดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอกเป็นไปอย่างรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ	1. มีกระบวนการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ นำนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม (S1,S2,O2,O1) 2. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยพัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (S9,O4,O7) 3. ส่งเสริมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ได้รับความก้าวหน้า และสร้างค่านิยมการทำงานให้มุ่งผลความสำเร็จของงาน (S7,S8,O4) 4. สื่อสารนโยบาย และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับผู้รับบริการผ่านช่องทาง Social Media (S1,O7) 5. จัดทำวิจัยเพื่อสนับสนุนในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (S7,O4)	1. พัฒนาและปรับปรุงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาช่วยอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการการทำงานลง (W3,W5,O4) 2. จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) (W6,O2,O4) 3. แก้ไขกฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นนิติบุคคล และเป็นกรม (W1,O3) 4. สร้างความรักความผูกพันในองค์กร โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (W5,O4)

อุปสรรค (Threats)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)
T1 ผู้รับบริการเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. ไม่ชัดเจน T6 บุคลากรยังขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) T2 มีการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย T3 มีการฟ้องคดี ก.ค.ศ.เพิ่มมากขึ้น T4 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ถูกตัดลดงบประมาณ เนื่องจากรัฐบาล ต้องนำงบประมาณไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ	1. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้รับบริการ ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ (S7,S8,T1,T3) 2. อบรมให้ความรู้ เพิ่มทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร (S7,S8,T6) 3. สร้างความเข้าใจด้านยุทธศาสตร์ขององค์กร ที่ตอบสนองกับแผนในระดับต่าง ๆ กำหนด เป้าหมายร่วมกัน ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยน นโยบายอยู่เสมอ (S1,S2,T2)	1. สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรจะต้อง พัฒนาตนเองในด้านทักษะความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) (W3,W5,T6) 2. พัฒนาบุคลากรที่ขาดทักษะในด้านต่าง ๆ ในรูปแบบ e-Learning เพื่อประหยัด งบประมาณและเว้นระยะห่างทางสังคม (W6,T4,T6)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)

กลยุทธ์เชิงรุก เป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งผนวกกับโอกาสที่มีอยู่ ซึ่งกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ คือ 1) มีกระบวนการกำหนดนโยบาย ทิศทาง ยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน และนำนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็น รูปธรรม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจหลัก ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ (S1,S2,O2,O1) ๒) นำงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไปการดำเนินการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและ สามารถบรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยพัฒนากระบวนการทำงาน และ พัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ให้กับผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอกให้ เป็นไปอย่างรวดเร็วรวมทั้งมาใช้ภายในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุมออนไลน์ (S9,O4,O7) 3) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนมีความรู้และทักษะ และมีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นจึงต้องสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริม บุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ได้รับความก้าวหน้า และสร้างค่านิยมการทำงานให้มุ่งผลความสำเร็จของงาน (S7,S8,O4) 4) มีการสื่อสารนโยบาย และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้กับผู้รับบริการผ่านช่องทาง Social Media (S1,O7) 5) จัดทำงานวิจัยเพื่อสนับสนุน ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (S7,O4)

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)

กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการนำโอกาสที่มีมาปิดจุดอ่อนของเรา หรือทำให้จุดอ่อนลดลง เป็นกลยุทธ์ ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามา ซึ่งกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ คือ 1) จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาและ ปรับปรุงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาช่วยอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการการทำงานลง เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (W3,W5,O4) 2) ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

รายบุคคล (ID Plan) เพื่อพัฒนาทักษะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเอง (W6,O2,O4) 3) แก้ไขกฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นนิติบุคคล และเป็นกรม (W1,O3) 4) บุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกสูง จึงต้องสร้างความรักความผูกพันในองค์กร โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (W5,O4)

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)

กลยุทธ์เชิงป้องกัน เป็นการนำจุดแข็งของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาป้องกันภาวะคุกคามจากภายนอก ซึ่งกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ คือ 1) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้รับบริการผ่านทางช่องทางต่าง ๆ (S7,S8,T1,T3) 2) อบรมให้ความรู้ เพิ่มทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร (S7,S8,T6) 3) สร้างความเข้าใจด้านยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ตอบสนองกับแผนในระดับต่าง ๆ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนนโยบายอยู่เสมอ (S1,S2,T2)

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการเน้นตั้งรับจากภัยคุกคามและจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ คือ 1) สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองในด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) (W3,W5, T6) เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2) พัฒนาบุคลากรที่ขาดทักษะในด้านต่าง ๆ ในรูปแบบ e-Learning เพื่อประหยัดงบประมาณและเว้นระยะห่างทางสังคม (W6,T4,T6)

3.4 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)

จากการวิเคราะห์ข้างต้น 3.1 - 3.3 นั้น สามารถวางแผนมาตรการและแผนงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในระยะ 5 ปี ได้ดังนี้

ตัวอย่างโครงการ

ภายใต้แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไก และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
เป้าประสงค์	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี							
กลยุทธ์	พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปพร้อมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
แผนงาน	พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปพร้อมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรม 1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการ มาตรฐาน และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง 3.ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรูความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	จำนวนหลักเกณฑ์ 						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
เป้าประสงค์	หน่วยงานและเครือข่ายที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.ค.ศ.							
กลยุทธ์	สร้างเครือข่ายเพื่อเป็นกลไกเผยแพร่องค์ความรู้ในการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ.							
แผนงาน	สร้างเครือข่ายและส่งเสริมการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เสริมสร้างภาพลักษณ์และเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรม 1. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ได้แก่ แผ่นพับ วิดีทัศน์ สื่อสังคมออนไลน์ อินโฟกราฟฟิก หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ 2. ประชุมสัมมนาเครือข่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์	เพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวนรูปแบบ จำนวนครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 รูปแบบ 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 รูปแบบ 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 รูปแบบ 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 รูปแบบ 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 รูปแบบ 1 ครั้ง	สำนักงานเลขาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	วิจัยและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
เป้าประสงค์	สำนักงาน ก.ค.ศ. มีฐานข้อมูลงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
กลยุทธ์	วิจัย สํารวจ และจัดทำฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
แผนงาน	วิจัย สํารวจ และจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา <u>กิจกรรม</u> 1. ศึกษา วิเคราะห์วิจัยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. ประชุมสัมมนาทางวิชาการนำเสนอผลการวิจัย หรืออนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยนำผลการวิจัยและรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้ เป็นฐานในการพัฒนาให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวนเรื่อง จำนวนครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	
			ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
เป้าประสงค์	ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย							
กลยุทธ์	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ.							
แผนงาน	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
โครงการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและการให้บริการงานบุคคลผ่านระบบดิจิทัล กิจกรรม 1. ตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล 2. ชี้แจงและฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล 3. พัฒนาระบบระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานบุคคล 4. จัดทำครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพิ่มเติมและทดแทน 5. จัดทำครุภัณฑ์ประชุมทางไกล	พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพทันสมัย	จำนวนระบบ จำนวนครั้ง จำนวนระบบ จำนวนรายการ จำนวนรายการ	1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 4 รายการ 3 รายการ	ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 4 รายการ	ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 4 รายการ	ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 4 รายการ	ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 4 รายการ	ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Maps) แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



แผนภาพที่ 4 : แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Maps) แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

3.6 กรอบความเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



แผนภาพที่ 5 :กรอบความเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ไปสู่การปฏิบัติ นั้น ซึ่งแผนจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มีดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนปฏิบัติราชการ

การสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนปฏิบัติราชการ มีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่จะร่วมกำหนดโครงการและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติราชการฯ และควรจะต้องมีการสร้างการสื่อสารให้แก่บุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับรู้และมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ โดยผ่านกลไกที่สำคัญคือ การจัดทำแผน การบริหารงบประมาณ และการติดตามประเมินผล

2. ความเชื่อมโยงแผนในระดับต่าง ๆ ในการกำหนดแผนปฏิบัติราชการ

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ ต้องมีทบทวน/ปรับปรุงเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ และทิศทางการพัฒนาประเทศ นำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปีต่อไป

3. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

แผนปฏิบัติราชการ ฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ต้องมีการประเมินแผนปฏิบัติราชการในระย่ครั้งแผน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และมีทบทวนแผนเพื่อปรับให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการรายปีต้องมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามแผนปฏิบัติราชการฯ และมีคณะทำงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ จัดประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการเป็นรายไตรมาส

4. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ ฯ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยนำแผนดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการเริ่มจากการวางแผน การจัดทำโครงการและกิจกรรม การบริหารโครงการ และการติดตามประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสำคัญที่จะทำให้แผนปฏิบัติราชการประจำปีประสบผลสำเร็จ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการรายปีของสำนักงาน ก.ค.ศ. นำใช้มาเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงาน ตลอดปีงบประมาณ แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มีสาระสำคัญ คือ การพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การวิจัยและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานในการขับเคลื่อน โดยมีจุดเน้นในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทบทวนและพัฒนากฎหมายที่เป็นกลไกในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ ทบทวน บทบาทหน้าที่ และภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐไปสู่ Government 4.0 เพื่อรองรับในการปฏิรูป ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน โดยจะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีความรู้ ทักษะ และมีสมรรถนะที่สามารถรองรับการปรับเปลี่ยนไปเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ ของสำนักงานก.ค.ศ. มีความเชื่อมโยงกับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศในหลายมิติ ทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ตลอดจนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565).

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงาน ก.ค.ศ. สป.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580.

ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/ยุทธศาสตร์ชาติ/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (10)

ประเด็น การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (พ.ศ. 2561 – 2580). ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/10-การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11)

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561 – 2580). ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/11-ศักยภาพคนตลอดชีวิต>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (12)

ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. 2561 – 2580). ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/12-การพัฒนาการเรียนรู้>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20)

ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580). ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/20-การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง).

ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/แผนการปฏิรูปประเทศ/>

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนปฏิบัติราชการ

(พ.ศ. 2566 – 2570).ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.