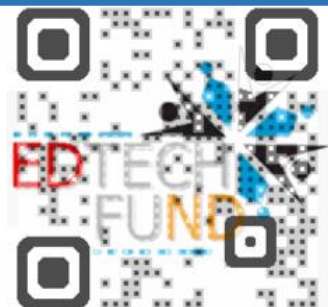


(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. 2561 - 2564



สำนักงานเลขาธิการ
กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ของสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นตามแนวทาง HR Scorecard ที่ ก.พ. กำหนด และเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ก้าวหน้าบรรลุตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงานที่ได้ร่วมกันจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจนสำเร็จได้เป็นอย่างดี

คณะทำงาน

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

| | |
|--|----|
| ส่วนที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์จัดตั้งกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | 1 |
| 1.3 การบริหารงานกองทุน | 1 |
| 1.4 โครงสร้างบริหารงานของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | 3 |
| ส่วนที่ 2 กรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ | 4 |
| 2.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) | 5 |
| 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) | 5 |
| 2.3 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) | 6 |
| 2.4 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม | 7 |
| 2.5 แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. | 9 |
| 2.6 แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) | 13 |
| 2.7 แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ.2561 - 2564) | 13 |
| 2.8 แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) | 15 |
| 2.9 การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. | 16 |
| 2.10 สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด | 18 |
| 2.11 ผลสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูง | 18 |
| ส่วนที่ 3 การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 20 |
| 3.1 การดำเนินงานที่ผ่านมา | 20 |
| 3.2 โครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลัง | 24 |
| 3.3 แนวโน้มในอนาคต | 25 |
| 3.4 การประเมินสถานการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | 27 |
| ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล | 28 |
| 4.1 ยุทธศาสตร์ | 28 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ | 28 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากร | 28 |

สารบัญ (ต่อ)

| | |
|--|----|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุน ในอนาคต | 29 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 29 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | 29 |
| แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | 30 |

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดว่า “ให้มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน...” ทั้งนี้เพื่อรองรับการศึกษาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่เน้นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งหวังให้กองทุนเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพทั่วประเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในและภายนอก

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง **กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา** ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2553 โดยมีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2553 (ปัจจุบันปรับปรุงเป็นระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 1 เมษายน 2558) รองรับการดำเนินงานของกองทุน และให้บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ และผู้อำนวยการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง **สำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สทท.)** เป็นหน่วยงานภายในระดับสำนัก สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 8 ธันวาคม 2553 เพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนและเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์จัดตั้งกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เป็นทุนหมุนเวียน และใช้จ่ายสำหรับการส่งเสริมและสนับสนุน การผลิต การวิจัย การพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3 การบริหารงานกองทุน

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกองทุน
2. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุนที่มาจากการสรรหาและพนักงานโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
3. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินของกองทุนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้ ต้องไปขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้
4. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานและแผนงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปีของกองทุน
5. พิจารณาอนุมัติโครงการที่สมควรได้รับการจัดสรรเงินกองทุน
6. กำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
7. แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือปฏิบัติการอื่นใดเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

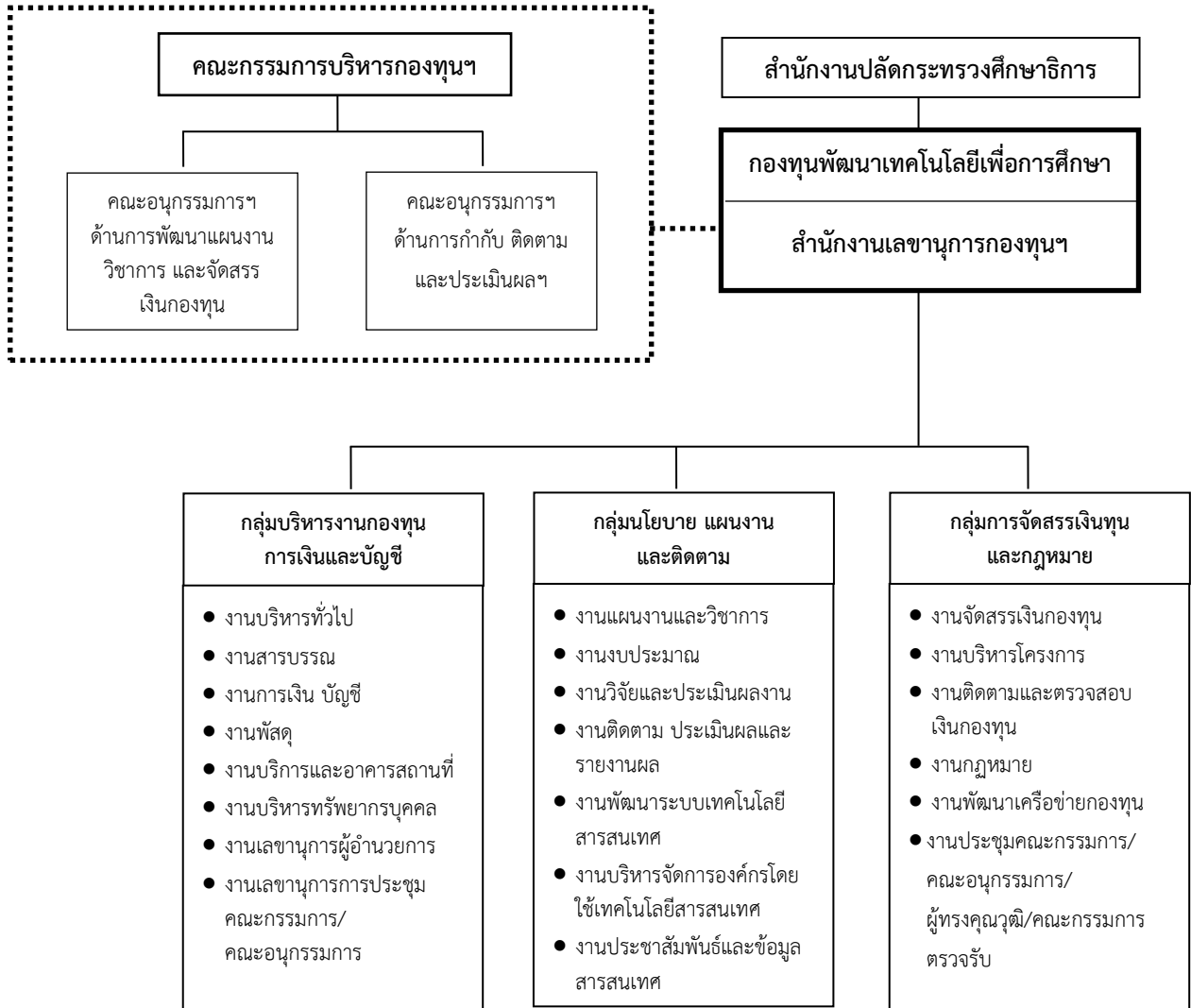
ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | กรรมการ |
| 3. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | กรรมการ |
| 4. ผู้แทนสำนักงบประมาณ | กรรมการ |
| 5. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา | กรรมการ |
| 6. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | กรรมการ |
| 7. ผู้แทนกระทรวงการคลัง | กรรมการ |
| 8. ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| 9. ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| 10. ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |

ประธานกรรมการบริหารงานกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน 2 คณะ

1. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแผนงาน วิชาการและจัดสรรเงินกองทุน
2. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

1.4 โครงสร้างบริหารงานของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



ส่วนที่ 2

กรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล”

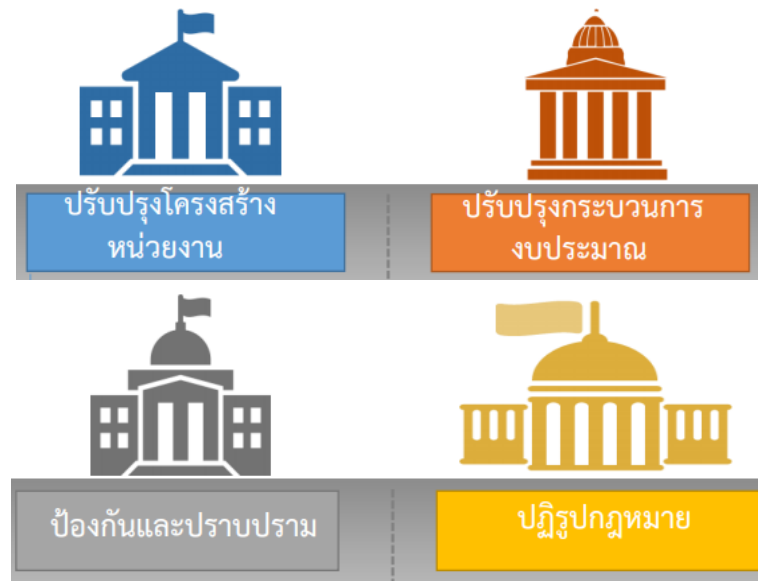
ด้วยปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถสนับสนุนให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงได้มีการจัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สามารถพัฒนาประเทศ

โดยรวบรวมข้อกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)
3. หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)
4. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
5. แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ.
6. แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)
7. แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ.2561 - 2564
8. แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
9. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.
10. สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด
11. ผลสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูง

2.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการบริหารราชการแผ่นดินจะต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีบูรณาการและมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาหลัก ๆ ของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จะต้องจัดระบบองค์กรให้ลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และกระชับรัดโดยใช้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Full Digital Employment) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ การให้บริการแก่ภาคประชาชนและภาคธุรกิจเอกชนและสามารถดำเนินงานร่วมกับภาคการเมืองบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ สามารถตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งจะต้องเป็นระบบที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์



ที่มา : คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2559

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ราชการบริหารส่วนกลางมีขนาดเล็กลง และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีขนาดที่เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ กำหนดภารกิจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ สามารถส่งเสริมกระบวนการผลิตและการให้บริการของภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว พัฒนาศักยภาพและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดย

- 1) กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีความสำคัญสูงกับการพัฒนาประเทศในวงกว้างหรือมีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ให้สามารถสรรหาบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารราชการได้
- 2) สรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการ โดยให้ความสำคัญถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
- 3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐ ควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงานผู้เกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสภาวะการคลังของประเทศ
- 4) วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนราชการหน่วยงานในกำกับของรัฐ และองค์กรอิสระ ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน ความเชี่ยวชาญสมรรถนะ ความสลับซับซ้อนของงาน และสอดคล้องกับกลไกตลาด

2.3 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 10 องค์ประกอบ ไว้ ดังนี้

| หลักธรรมาภิบาล | ความหมาย |
|--------------------------------------|--|
| 1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) | ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ |
| 2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) | การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม |
| 3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) | การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง |
| 4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) | การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ |
| 5. หลักความโปร่งใส (Transparency) | กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ |

| หลักการธรรมาภิบาล | ความหมาย |
|---|---|
| 6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) | กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด แนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะ หุ้นส่วนการพัฒนา |
| 7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) | การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วย การปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตาม สมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ |
| 8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) | การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |
| 9. หลักความเสมอภาค (Equity) | การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่น กำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะ ทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ |
| 10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) | การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้ กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่ จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ |

2.4 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การสร้างและพัฒนา บุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่ประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยี ดิจิทัลโดยตรงและทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล เพื่อสร้าง ให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูงรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัย หลักในการขับเคลื่อน อาทิเช่น

1. พัฒนาคความรู้ ทักษะ และองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือระบบเศรษฐกิจ ด้วยการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทาง ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการเรียนรู้ในระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOCs) ตามความต้องการที่หลากหลายทั้งบุคลากร วิทยทำงาน สถานประกอบการ หรือผู้ที่สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์

2. พัฒนาทักษะในลักษณะของสหวิทยาการ (interdisciplinary) เช่น ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ทักษะด้านการคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ (computational thinking) ทักษะด้านการออกแบบ กระบวนการทางธุรกิจ (design process thinking) ทักษะทางด้านนวัตกรรมบริการ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการเทคโนโลยีดิจิทัล (digital entrepreneurship) นำไปสู่การสร้างธุรกิจใหม่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างการจ้างงานที่มีคุณค่าสูง

3. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความรอบรู้ และเท่าทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น บุคลากรวิชาชีพด้านนิติศาสตร์มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการยุติธรรม

4. พัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรภาครัฐให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน

6. อำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานของบุคลากรจากต่างประเทศที่มีทักษะเป็นที่ต้องการ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและผ่อนปรนกฎระเบียบเรื่องการอนุญาตทำงานให้กับบุคลากรต่างชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และใช้ประโยชน์จากการเปิดเสรีทางการค้าการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญระดับสูงจากประเทศในกลุ่มอาเซียนและกลุ่มประเทศพันธมิตรทั่วโลก

7. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล (digital specialists) ในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้มข้น (high-tech sector) ให้มีความรู้และทักษะในระดับมาตรฐานสากลโดยสนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้เพิ่มหลักสูตรในสาขาที่ขาดแคลน เช่น ด้านการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านระบบอัตโนมัติ ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมซอฟต์แวร์ขั้นสูงและวิทยาการบริการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ตลอดจนปรับปรุงระบบการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกระดับการศึกษา ให้มุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับทฤษฎี

8. สร้างเครือข่ายความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและทักษะใหม่ ๆ ระหว่างองค์กรและบุคลากรทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ กระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้รวมถึงการทาวีจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน

9. จัดทำแผนพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลที่รองรับการปรับโครงสร้างการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลของประเทศในทุกระดับทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคธุรกิจ ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงความต้องการการจ้างงาน ลักษณะการจ้างงาน อัตรากำลัง และค่านิยมของการทำงาน

ทางด้านดิจิทัลในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคการศึกษา ให้ครอบคลุมถึงแนวทางการให้การศึกษา ด้านทักษะ ด้านการคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ (computational thinking) การเขียนโปรแกรม (coding) ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กไทยในระยะยาวไปสู่อนาคต

10. พัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ (CEO) ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์การนาเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กร ที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงานตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

11. สร้างเครือข่ายผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารด้านข้อมูลดิจิทัลระดับสูงของรัฐเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กร รวมถึงแนวคิดในการบริหารจัดการสารสนเทศยุคใหม่ เพื่อนำไปสู่การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สร้างสรรค์บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดงบประมาณ

2.5 แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ.

“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ได้มีการให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่าหมายถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผน และเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มี ข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้าง บริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชน เรียกว่าบริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจการปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีความสอดคล้อง กับบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย จึงได้จัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ออกเป็น 6 กลุ่ม พร้อมทั้ง ได้ระบุ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของแต่ละกลุ่มไว้เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนารวมทั้งสิ้น 18 บทบาท ใน 3 ช่วงเวลา ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ดังนี้

| กลุ่มเป้าหมาย | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง | | |
|--|--|---|---|
| | ปีที่ 1 – 2 (Early) | ปีที่ 3 – 5 (Developing) * | ปีที่ 6– 10 (Maturing) |
| ผู้บริหารระดับสูง (Executive) | ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล | ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ | ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ |
| ผู้อำนวยการกอง (Management) | ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านดิจิทัล | ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร | ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล |
| ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) | ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย | ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย | นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล |
| ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) | ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ | ผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ | ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ |
| ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) | ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน | ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร | ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ |
| ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) | ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ | ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล | ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด |

หมายเหตุ *เป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้สามารถ ดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และกลุ่มทักษะด้านดิจิทัลที่ควรส่งเสริมและพัฒนาให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไว้ 5 ด้าน 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้

| ด้าน | เป้าหมายการเรียนรู้ | กลุ่มทักษะ |
|------|--|--|
| 1 | รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น | กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)* |
| 2 | เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน | กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)* |
| 3 | ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา | กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) |
| | | กลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set) |
| 4 | ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร | กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) |
| | | กลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set) |
| 5 | ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ | กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set) |

แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

- กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565
- กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน
- กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่น ให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยน าสัดส่วนการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 มาปรับใช้ (ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
- กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการอบรมให้กำหนด

สัดส่วนการบรรยาย ไม่เกินร้อยละ 60 และการพัฒนารูปแบบอื่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาโดยเร็ว เห็นควรให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด อาทิ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
2. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำกระทรวงกรม (Chief Information Officer: CIO) รับผิดชอบการนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลนี้ ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน
3. ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ประสานและทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกับ สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐในสังกัด และจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามร่างแนวทาง ฯ นี้ โดยให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วย
4. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนา การบริหารกำลังคน สำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist)
5. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) สนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน โดยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 พิจารณาจัดสรรกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการในการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และสำนักงบประมาณจัดสรรงบบุคลากรสำหรับการจ้างพนักงานราชการกลุ่มนี้ด้วย
6. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียด ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด
7. การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือน ประเภทบริหารระดับสูง โดยให้ปลัดกระทรวงหรือตำแหน่งเทียบเท่า อธิบดีหรือ ตำแหน่งเทียบเท่า เอกอัครราชทูต และผู้ว่าราชการจังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบ ที่ 2 Agenda Based ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป
8. กำหนดให้การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน ส่วนราชการ องค์ประกอบที่ 4 Innovation Based (บังคับ) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป และใน

การพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาหรือการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

2.6 แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อาทิเช่น

1. ทบทวนปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลาง โดยเน้นการกำกับดูแลการดำเนินงาน และการให้คำแนะนำแก่หน่วยงานสังกัดกระทรวงในส่วนภูมิภาค /จังหวัด
2. ทบทวนปรับปรุงกฎหมาย กฎกระทรวง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัยเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
3. ส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กให้รวมตัวกันเป็นเครือข่ายจัดตั้งเป็นนิติบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษา
4. พัฒนากลไกการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาไปยังสถานศึกษาตาม ความต้องการจำเป็นและสภาพปัญหาที่แท้จริง
5. วิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับ/ประเภทโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (Cluster - based, Area - based)
6. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา กับสถานศึกษาในภูมิภาค/จังหวัดอย่างต่อเนื่อง
7. เยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
8. พัฒนาทักษะด้านอาชีพให้เยาวชน ประชาชน สามารถประกอบอาชีพในบริบทพื้นที่ชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้
9. ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การขจัดความขัดแย้งกิจกรรมส่งเสริมสันติศึกษา ปลูกฝังจิตสำนึกด้านความมั่นคงในพื้นที่ชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.7 แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ.2561 - 2564

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมทั้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย มีโอกาสใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2561 - 2564

วิสัยทัศน์

กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนทุนให้กับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมสร้างคุณภาพการศึกษา

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนา การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
2. ส่งเสริมและสนับสนุน การผลิต การวิจัย เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
3. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

สร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยการส่งเสริม สนับสนุนการผลิต การวิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุนไปใช้ประโยชน์

เป้าหมาย

1. มีผู้ใช้บริการนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุน
2. ผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจต่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุน
3. มีบุคคล/หน่วยงาน/สถานศึกษา นำผลงาน นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุนไป

พัฒนาต่อยอด

4. มีนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อศึกษานำไปพัฒนาต่อยอดและขยายผล

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้ใช้บริการ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุน
2. ร้อยละของผู้ใช้บริการ ที่มีความพึงพอใจในนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุน
3. จำนวนบุคคล/หน่วยงาน/สถานศึกษา ที่นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกองทุนไป

พัฒนาต่อยอด

4. ร้อยละของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่นำไปพัฒนาต่อยอดและขยายผล

แนวทาง/มาตรการ

1. พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าถึงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ประโยชน์
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทุน

เป้าหมาย

1. มีโครงการที่ขอรับทุนตรงตามกรอบ ทิศทาง แนวทางที่กองทุนฯ กำหนด
2. ผู้ผลิตมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำข้อเสนอโครงการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. มีการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ในการขอรับทุนสนับสนุนหลากหลายช่องทาง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของโครงการที่ขอรับทุนเป็นไปตามกรอบ ทิศทาง แนวทางที่กองทุนฯ กำหนด
2. จำนวนของผู้ผลิตที่ได้รับการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในการจัดทำข้อเสนอโครงการถูกต้องตาม

หลักเกณฑ์การขอทุนสนับสนุนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

3. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์กรอบ ทิศทาง แนวทางของกองทุน ไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง

แนวทาง/มาตรการ

1. จัดทำกรอบ ทิศทาง แนวทาง การจัดสรรทุนเพื่อการวิจัย ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. พัฒนาระบบและกลไกในการขอรับทุนแบบมีส่วนร่วม (การสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงานลงไปในพื้นที่)
3. เร่งรัดการจัดสรรทุนส่งเสริม สนับสนุน การวิจัย ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
4. สร้างภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมการจัดสรรทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. มีการปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน
2. มีการพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสำนักงานฯ
3. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการให้บริการ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนฯ ได้รับการปรับปรุงแก้ไข
2. ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานฯ ได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะการปฏิบัติงาน
3. จำนวนระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการให้บริการ

แนวทาง/มาตรการ

1. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ปรับปรุงโครงสร้าง/อัตรากำลังของสำนักงานฯ และการบริหารจัดการบุคลากร
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานฯ
4. ปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ
5. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการให้บริการ

2.8 แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ตามแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดไว้ในเรื่องของการเรียนรู้ของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้ตามแผนปฏิบัติการและบรรลุผล รวมทั้งเพื่อให้เกิดการสมดุลระหว่างเป้าประสงค์กับความต้องการของบุคลากร นอกจากนั้นการให้การศึกษาและฝึกอบรมให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในเรื่องการอบรมบุคลากรใหม่ จริยธรรม การบริหารจัดการการพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความต้องการอื่นๆ ที่สำคัญ การบริหารการฝึกอบรมจะต้องมีการหาความต้องการการฝึกอบรม การนำความต้องการการอบรมมาพัฒนาบุคลากร การนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรจะเป็นทั้งแบบเป็น

ทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินงานจะสอดคล้องและตอบรับกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2561 - 2564

2.9 การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

“เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานราชการ โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัด ประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาททางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นให้บริการอยู่”

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการ ต้องบรรลุ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)
- มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน
- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

10. สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน
2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ฐานะหัวหน้าทีม และพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น

1. ภาษาอังกฤษ มีความรู้ ความสามารถใช้ภาษาในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน
2. คอมพิวเตอร์ มีความรู้ทักษะมีความเข้าใจถึงลักษณะการทำงานของโปรแกรม Application ต่าง ๆ
3. การจัดการข้อมูล มีความรู้ในการจัดเก็บและพร้อมที่นำมาใช้อย่างถูกต้องและทันสมัย
4. การคิดคำนวณ มีความรู้ มีทักษะในการวิเคราะห์คิดคำนวณ และงานวิจัย
5. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทักษะด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2.11 ผลสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้สัมภาษณ์ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ โดยมีประเด็นของคำถามจำนวน 2 ประเด็น ได้แก่

นโยบาย วิสัยทัศน์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการสำรวจนั้น นโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในอนาคตมุ่งเน้น ทางวิชาการ พื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิชาการพื้นฐานด้านอื่นๆ เช่น ด้านกฎหมาย เป็นหน่วยงาน กลางที่ดำเนินการกำกับ ติดตามงานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยการดำเนินงานต้องมีความโปร่งใส มี คุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ เรื่องราวความเป็นไปขององค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการ มีความเข้าใจในกรอบความคิดของบทบาทและภารกิจ สามารถจับประเด็นสำคัญสามารถจับประเด็นสำคัญ สามารถมองภาพองค์รวมโดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสู่การ พัฒนาประเทศในภาพรวมได้ และปฏิบัติงานโดยยึดหลัก 4 S ได้แก่ 1) Service mind คือ มีจิตใจในการให้บริการ อย่างเต็มใจ เปรียบเสมือนผู้รับบริการเป็นญาติพี่น้อง 2) Speed คือ ความรวดเร็วในการให้บริการ 3) Smart คือ ต้องมีความรอบรู้ รู้ลึก รู้จริง 4) Systematic คือ ทำงานให้เป็นระบบ

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการสำรวจนั้น การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากขาดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาขาด ความต่อเนื่องไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรไม่สามารถมองภาพองค์รวมของ กระทรวงศึกษาธิการได้อย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มกรอบวิสัย จักของการทำงาน มีการจัดทำ E – document เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้เรื่องการบริหาร ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการหมุนเวียนงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมี ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งจะทำได้ปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน 1 – 3 ปี สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ 2) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 3) การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ แม้กระทั่งภายใต้บริบทของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของประเทศไทย บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังไม่มีความพร้อมต่อการทำงานภายใต้ บริบทของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เนื่องจากขาดทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน รวมทั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องค่านิยม วัฒนธรรม และสังคมของประเทศในอาเซียน ดังนั้น ควรพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีความพร้อมด้านนี้ ด้วยเช่น 1) สร้างความพร้อมต่อการทำงานภายใต้การ เปลี่ยนแปลง 2) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน 3) สร้างความเข้าใจและยอมรับค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ และสังคม ของประชาคมอาเซียน 4) เข้าใจระบบการศึกษาของประเทศสมาชิกประชาคม อาเซียน

ส่วนที่ 3

การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยกรมบัญชีกลางได้ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปี 2560 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๗

| ตัวชี้วัด | หน่วยวัด | ปีหนัก (ร้อยละ) | ค่าเกณฑ์วัดประจำปี ๒๕๕๗ | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|---|----------------|--------------------|-------------------------|-----|----|----|-----|-------------------|-----------------------------|----------------------|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ค.ก.๕๖- ก.ย.๕๗ | คะแนนที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| ๑. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน | | ๑๐ | | | | | | | | |
| ๑.๑ การเบิกจ่ายตามแผนและการรายงานทาง | | ๕ | | | | | | | | |
| ๑.๑.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการ เบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ | ระดับ | ๒.๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓.๖๐๐๐ | ๒.๒๐๐๐ | ๐.๖๕๕๐ |
| ๑.๑.๒ การรายงานทางการเงิน | ระดับ | ๒.๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒.๖๐๐๐ | ๐.๐๖๕๐ | |
| ๑.๒ การปิดบัญชีประจำปีและส่งงบการเงินให้ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) | ร้อยละ | ๕ | ๑๒๐ | ๑๐๕ | ๙๐ | ๗๕ | ๖๐ | ๕ | ๕๐๐๐๐ | ๐.๒๕๐๐ |
| ๒. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ | | ๕๐ | | | | | | | | |
| ๒.๑ ความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทของกองทุนฯ | ระดับ | ๑๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓ | ๓.๐๐๐๐ | ๐.๓๐๐๐ |
| ๒.๒ ความสำเร็จในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ แผนหรือข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ | ระดับ | ๑๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓ | ๓.๐๐๐๐ | ๐.๓๐๐๐ |
| ๒.๓ ความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของ กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | ร้อยละ | ๑๐ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ | ๐ | ๑.๐๐๐๐ | ๐.๑๐๐๐ |
| ๒.๔ ความสำเร็จในการจัดทำแผนหารายได้รอง | ระดับ | ๑๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๔ | ๔.๐๐๐๐ | ๐.๔๐๐๐ |
| ๓. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | ๒๐ | | | | | | | | |
| ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ความรู้ความ เข้าใจกองทุนฯ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ร้อยละ | ๑๐ | ๖๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๘๐.๓๖ | ๔๐๒๕๐ | ๐.๔๐๒๕ |
| ๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียต่อกองทุนฯ | ระดับ | ๑๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๕ | ๕.๐๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๔. ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน | | ๓๐ | | | | | | | | |
| ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการทุนหมุนเวียน | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓.๕๗๐๐ | ๓.๕๗๐๐ | ๐.๑๗๕๐ |
| ๔.๒ การบริหารความเสี่ยง | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓.๓๐๐๐ | ๓.๓๐๐๐ | ๐.๑๖๕๐ |
| ๔.๓ การควบคุมภายใน | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓.๖๐๐๐ | ๓.๖๐๐๐ | ๐.๑๖๐๐ |
| ๔.๔ การตรวจสอบภายใน | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๐.๒๕๐๐ |
| ๔.๕ การบริหารจัดการสารสนเทศ | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๕.๐๐๐๐ | ๕.๐๐๐๐ | ๐.๒๕๐๐ |
| ๔.๖ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓.๐๐๐๐ | ๓.๐๐๐๐ | ๐.๑๕๐๐ |
| | น้ำหนัก รวม | ๑๐๐ | | | | | | | คะแนน ถ่วง น้ำหนักรวม | ๓.๕๑๑๕ |

ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๘

| หัวข้อวัด | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ค่าเกณฑ์วัดประจำปี๒๕๕๘ | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|---|------------|------------------|------------------------|----|----|----|-----|----------------|---------------------|------------------|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ค.ค.คท-ก.ย.๕๘ | คะแนนที่ได้ | คะแนนต่างน้ำหนัก |
| ๑. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน - ไม่มี - | | | | | | | | | | |
| ๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | ๒๕ | | | | | | | ๔,๕๖๖๐ | |
| ๒.๑ การสำรวจความพึงพอใจ | ร้อยละ | ๓๕ | ๖๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๘๐.๘ | ๔,๑๖๐๐ | ๐.๖๒๕๐ |
| ๒.๒ การจัดทำแผนการปฐมนิเทศความพึงพอใจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ระดับ | ๓๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๕,๐๐๐๐ | ๕,๐๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๓. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ | | ๔๕ | | | | | | | ๓,๘๘๓๓ | |
| ๓.๑ การเบิกจ่ายตามแผนและการรายงานทางการเงิน | | ๕ | | | | | | | ๓,๘๐๐๐ | |
| ๓.๑.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ | ระดับ | ๒.๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๑,๐๐๐๐ | ๑,๐๐๐๐ | ๐.๐๒๕๐ |
| ๓.๑.๒ การรายงานทางการเงิน | ระดับ | ๒.๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒,๖๐๐๐ | ๒,๖๐๐๐ | ๐.๐๖๕๐ |
| ๓.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ | ร้อยละ | ๓๐ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ | ๙๗.๘๓ | ๔,๕๖๖๐ | ๐.๕๕๖๖ |
| ๓.๓ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน | ร้อยละ | ๓๐ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๕,๐๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๓.๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเว็บไซต์ของกองทุนฯ | ระดับ | ๓๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๔,๐๐๐๐ | ๔,๐๐๐๐ | ๐.๔๐๐๐ |
| ๓.๕ ความสำเร็จในการดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกองทุนฯ | ระดับ | ๓๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓,๐๐๐๐ | ๓,๐๐๐๐ | ๐.๓๐๐๐ |
| ๔. ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน | | ๓๐ | | | | | | | ๔,๒๕๐๐ | |
| ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการทุนหมุนเวียน | ระดับ | ๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓,๐๕๐๐ | ๓,๐๕๐๐ | ๐.๓๕๖๕ |
| ๔.๒ การบริหารความเสี่ยง | ระดับ | ๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓,๕๕๐๐ | ๓,๕๕๐๐ | ๐.๓๗๗๕ |
| ๔.๓ การควบคุมภายใน | ระดับ | ๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๔,๒๐๐๐ | ๔,๒๐๐๐ | ๐.๒๑๐๐ |
| ๔.๔ การตรวจสอบภายใน | ระดับ | ๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๕,๐๐๐๐ | ๕,๐๐๐๐ | ๐.๒๕๐๐ |
| ๔.๕ การบริหารจัดการสารสนเทศ | ระดับ | ๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๕,๐๐๐๐ | ๕,๐๐๐๐ | ๐.๒๕๐๐ |
| ๔.๖ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล | ระดับ | ๕ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๔,๒๐๐๐ | ๔,๒๐๐๐ | ๐.๒๑๕๐ |
| | น้ำหนักรวม | ๓๐๐ | | | | | | | คะแนนต่างน้ำหนักรวม | ๔,๑๔๕๖ |

ตารางแสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

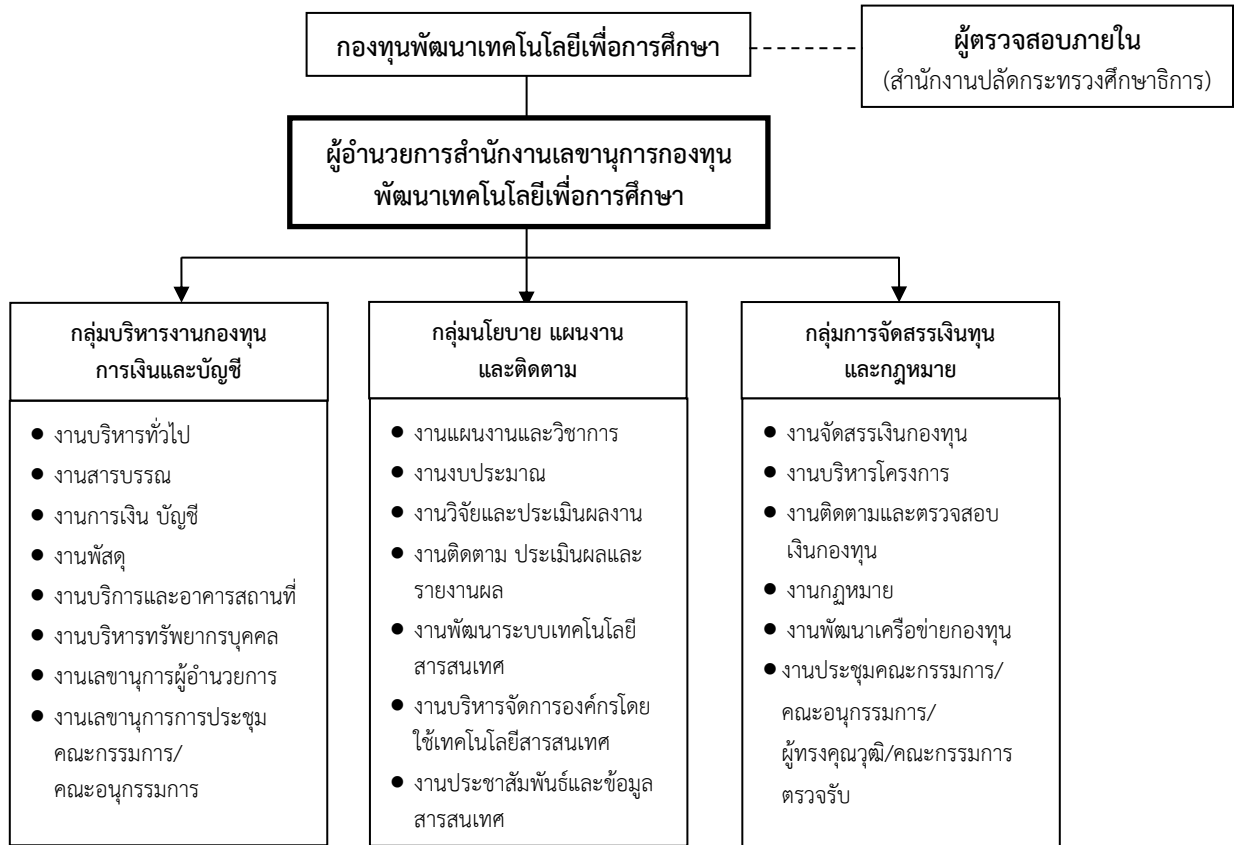
| ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน | หมวดหมู่ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | สายกลาง/วิธีบัญชี ๒๕๕๖ | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|---|----------|------------------|------------------------|----|----|----|-----|--------------------|---------------|-----------------------|
| | | | A | B | C | D | E | ร้อยละ ตามเป้า | จำนวนเงิน | จำนวน เงินเป้าหมาย |
| ๑. การเงิน | | ๓๕ | | | | | | | ๓,๐๐๐ | |
| ๑.๑ โยธะการเข้าถึงในการให้บริการสนับสนุนการดำเนินงาน | โยธะ | ๓๕ | ๒๐ | ๓๐ | ๓๐ | ๓๐ | ๓๐๐ | ๓ | ๓,๐๐๐ | ๐.๓๕๐๐ |
| ๒. การจัดการบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพ | | ๓๕ | | | | | | | ๓,๐๐๐ | |
| ๒.๑ การสำรวจความรู้อย่างเข้าใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | โยธะ | ๓๕ | ๒๕ | ๓๐ | ๓๕ | ๓๐ | ๓๕ | ไม่มี ตัวชี้วัด | ๓,๐๐๐ | ๐.๓๕๐๐ |
| ๒.๒ การจัดทำแผนการปรับปรุงความพึงพอใจ | ระดับ | ๓๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐ | ๐.๕,๐๐๐ |
| ๓. การปฏิบัติงาน | | ๓๐ | | | | | | | ๓,๐๐๐ | |
| ๓.๑ การดำเนินงานตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์การคลัง | | | | | | | | | | |
| ๓.๑.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้ระบุไว้ | ระดับ | ๓.๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๒,๓๕๐ | ๒,๓๕๐ | ๐.๐๓๕๐ |
| (๑) โยธะการเบิกจ่ายกองทุนที่คิดขึ้นจากรายรับ แผนการเบิกจ่ายกองทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ | โยธะ | ๓.๕ | ๓๓ | ๓๓ | ๓๓ | ๓๕ | ๓๓ | ๓,๓๓๓ | ๕,๐๐๐ | ๐.๓๓๓๓ |
| (๒) โยธะการเบิกจ่ายค่าเช่ารถที่คิดขึ้นจากราย เทียบกับแผนการเบิกจ่ายค่าเช่ารถประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ | โยธะ | ๒ | ๓๓ | ๓๐ | ๓๖ | ๓๕ | ๓๐ | ๓,๕๐ | ๓,๐๐๐ | ๐.๓๕๐๐ |
| ๓.๑.๒ การรายงานการรับจ่าย และการใช้จ่ายเงินรายได้ ที่มีต่อฝ่ายการเงินรายไตรมาส | รับ | ๓.๕ | ๓๐ | ๓๕ | ๓๐ | ๒๕ | ๒๐ | ๓๐๕ | ๓,๐๐๐ | ๐.๐๓๕๐ |
| ๓.๑.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์การคลัง | ระดับ | ๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๐ | ๐,๐๐๐ | ๐.๐๐๐๐ |
| ๓.๒ การเข้าถึงของอาคารสถานที่/โครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุน | ระดับ | ๓๐ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๓ | ๓,๐๐๐ | ๐.๓๐๐๐ |
| ๓.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจของกรรมการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุน ในปีบัญชี ๒๕๕๙ | โยธะ | ๓๐ | ๓๐ | ๓๕ | ๓๐ | ๓๕ | ๓๐๐ | ๓๕.๕ | ๓,๐๐๐ | ๐.๓๐๐๐ |
| ๓.๔ ระดับความพึงพอใจในการดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกองทุนฯ หรือแผน/โครงการที่ได้รับสนับสนุน | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๓ | ๓,๐๐๐ | ๐.๓๐๐๐ |
| ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคล | | ๓๐ | | | | | | | ๕,๐๐๐ | |
| ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการกองทุนฯ | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๒,๓๐๐ | ๒,๓๐๐ | ๐.๓๓๐๐ |
| ๔.๒ การบริหารความเสี่ยง | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๔.๓ การควบคุมภายใน | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๔.๔ การตรวจสอบภายใน | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๔.๕ การบริหารจัดการสารสนเทศ | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล | ระดับ | ๕ | ๓ | ๒ | ๓ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| น้ำหนักรวม | | ๑๐๐ | | | | | | | ๓๐,๐๐๐ | ๓,๕๐๐ |

ตารางแสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

| หมวดหมู่การดำเนินงาน | หน่วยวัด | เป้าหมาย (ร้อยละ) | สถานะทุกตัวชี้วัด ๒๕๖๐ | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|---|------------|-------------------|------------------------|----|----|----|-----|-------------------|---------------|--------------------|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ค.ร.๕๐- ค.ร.๖๐ | คงเหลือที่ได้ | คะแนน รวมทุกตัว |
| ๑. การเงิน | | ๑๕ | | | | | | | ๒,๕๕๐.๐ | |
| ๑.๑ โดยผลความสำเร็จในการได้เงินสนับสนุนการดำเนินงาน | ร้อยละ | ๑๕ | ๖๐ | ๓๐ | ๑๐ | ๓๐ | ๑๐๐ | ๓๑.๘ | ๒,๕๕๐.๐ | ๐.๕๓๓๐ |
| ๒. การสนับสนุนประโยชน์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | | ๖๕ | | | | | | | ๕,๕๖๐.๕ | |
| ๒.๑ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | ร้อยละ | ๑๕ | ๖๕ | ๓๐ | ๓๕ | ๑๐ | ๕๕ | ๓๖.๑๕ | ๕,๖๖๐.๐ | ๐.๖๔๐๒ |
| ๒.๒ การจัดทำแผนการปรับปรุงความพึงพอใจ | ระดับ | ๓๐ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐.๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๓. การปฏิบัติงาน | | ๓๐ | | | | | | | ๕,๖๓๐.๐ | |
| ๓.๑ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลัง | | | | | | | | | ๕,๕๓๐.๐ | |
| ๓.๑.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้ระบุไว้ | ระดับ | ๑๕ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๕,๓๕๐.๐ | ๕,๓๕๐.๐ | |
| (๑) โดยผลการเบิกจ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับ แผนการเบิกจ่ายงบลงทุนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ | ร้อยละ | ๑๕ | ๓๗ | ๓๑ | ๓๑ | ๑๕ | ๓๗ | ๓๘.๗๖ | ๕,๐๐๐.๐ | ๐.๐๓๕๖ |
| (๒) โดยผลการเบิกจ่ายงบลงทุนเทียบกับแผน เทียบกับแผนการเบิกจ่ายภาพรวมประจำปีงบประมาณ | ร้อยละ | ๒ | ๑๕ | ๓๐ | ๓๖ | ๑๕ | ๓๖ | ๓๕,๗๓ | ๕,๑๓๕.๐ | ๐.๐๓๗๓ |
| ๓.๑.๒ การรายงานผลการรับจ่าย และการใช้จ่ายเงินรายได้ ที่ไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน | วัน | ๑๕ | ๑๐ | ๓๕ | ๓๐ | ๖๕ | ๖๐ | ๖๖ | ๕,๐๐๐.๐ | ๐.๐๕๓๐ |
| ๓.๑.๓ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลัง | ระดับ | ๑ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๐ | ๐.๐๐๐.๐ | ๐.๐๐๐๐ |
| ๓.๒ ความสำเร็จของภารกิจตามโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก ทางกองทุนฯ | ระดับ | ๓๐ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕,๐๐๐.๐ | ๐.๕๐๐๐ |
| ๓.๓ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิชาการของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ | ร้อยละ | ๑๕ | ๑๐ | ๑๕ | ๓๐ | ๓๕ | ๑๐๐ | ๓๖๐ | ๕,๐๐๐.๐ | ๐.๗๕๐๐ |
| ๔. การบริหารจัดการกองทุนพัฒนา | | ๑๐ | | | | | | | ๒,๕๖๒.๐ | |
| ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการกองทุนพัฒนา | ระดับ | ๒ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๑,๓๐๐.๐ | ๑,๓๐๐.๐ | ๐.๒๒๒๐ |
| ๔.๒ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน | ระดับ | ๒ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๑,๑๐๐.๐ | ๑,๑๐๐.๐ | ๐.๑๓๐๐ |
| ๔.๓ การตรวจสอบภายใน | ระดับ | ๒ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๒,๕๐๐.๐ | ๒,๕๐๐.๐ | ๐.๑๐๐๐ |
| ๔.๔ การบริหารจัดการสารสนเทศ | ระดับ | ๒ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๑,๐๐๐.๐ | ๑,๐๐๐.๐ | ๐.๑๐๐๐ |
| ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล | ระดับ | ๒ | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๕ | ๒,๕๕๐.๐ | ๒,๕๕๐.๐ | ๐.๑๕๖๐ |
| | น้ำหนักรวม | ๑๐๐ | | | | | | | ๓๐,๖๖๐.๐ | ๑.๘๖๒๓ |

3.2 โครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลัง

เริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2561 ได้รับการอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2560



| ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ | | |
|--|-------------------------------------|------------------|-----------|
| | จ้างจากเงินกองทุน | จ้างจากเงินอื่นๆ | รวม |
| ● ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการกองทุนฯ (ผู้บริหารกองทุนฯ : ข้าราชการ) | - | ๑ | ๑ |
| ● กลุ่มบริหารงานกองทุน การเงินและบัญชี | | | |
| - ข้าราชการ | - | ๑ | ๑ |
| - พนักงานกองทุน : นักจัดการงานทั่วไป | ๑ | - | ๑ |
| - พนักงานกองทุน : นักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | - | ๑ |
| ● กลุ่มนโยบาย แผนงาน และติดตาม | | | |
| - พนักงานกองทุน : นักวิชาการศึกษา | ๓ | - | ๓ |
| - พนักงานกองทุน : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | - | ๑ |
| ● กลุ่มจัดสรรเงินทุนและกฎหมาย | | | |
| - พนักงานกองทุน : นักวิชาการศึกษา | ๑ | - | ๑ |
| - พนักงานกองทุน : นิติกร | ๑ | - | ๑ |
| ● ผู้ตรวจสอบภายใน | | | |
| - ข้าราชการ | - | ๑ | ๑ |
| รวม | ๘ | ๓ | ๑๑ |

หมายเหตุ : การจ้างพนักงานกองทุน ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยอนุโลม



ข้อมูลบุคลากรสำนักงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560

| ตำแหน่ง | ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | หมายเหตุ |
|--|--|---------------------------------|-----------------|
| 1. ข้าราชการ ผู้อำนวยการกองทุน | ปริญญาโท | 1 | *ขรก.ช่วยราชการ |
| 2. พนักงานกองทุน กลุ่มบริหารงานกองทุน การเงินและบัญชี - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี กลุ่มนโยบาย แผนงาน และติดตาม - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการศึกษา กลุ่มจัดสรรเงินทุนและกฎหมาย - นักวิชาการศึกษา - นิติกร | ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาโท ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาตรี | 1 1 1 2 1 1 1 | |
| รวม | | 9 | |

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มีจำนวนมากในแต่ละกลุ่มงาน และมีการเข้าออกของพนักงานกองทุนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยเกิดจากความไม่มั่นคงในสภาพภาพของพนักงาน ประกอบกับยังขาดข้าราชการ 2 ตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มบริหารกองทุนที่จะช่วยให้การบริหารงานกองทุนคล่องตัวยิ่งขึ้น และผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสำนักงานอย่างเร่งด่วน

3.3 แนวโน้มในอนาคต

1. ภารกิจการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ในปีงบประมาณ 2561-2564 กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะดำเนินการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนโครงการที่ขอรับการจัดสรรมาจำนวนมาก โดยมีกรอบการขอรับทุน อีกทั้งประชาสัมพันธ์กองทุนให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย อีกทั้งเสนอโครงการตามแผนขอรับเงินสนับสนุนกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากสำนักงาน กสทช. และต้องดำเนินการกำกับดูแลและประเมินติดตามผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อให้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ของกองทุนที่ต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เกิดความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังต้องสร้างภาคีเครือข่ายทั้งด้านการจัดสรรทุน ด้านติดตามโครงการ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านประชาสัมพันธ์เพื่อการระดมทุน เผยแพร่ผลงาน หรือพัฒนาต่อยอดผลงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2. ความคาดหวังต่อกองทุน

นอกจากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังมีหน่วยงานที่คาดหวังว่ากองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา¹ จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น คือ กระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล หรือแม้กระทั่ง นักวิชาการศึกษา นักเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทุกภาคส่วน ต้องการให้สังคมและการศึกษาไทย สามารถพัฒนาประเทศโดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถ มีทักษะชีวิตที่จำเป็นในทศวรรษที่ 21 อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรของกองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น (Competency Based Approach) เป็นกรอบการดำเนินงาน ดังนั้น ในอนาคตบุคลากรของกองทุนจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และมีความสามารถในการกลั่นกรองโครงการได้ของผู้ขอรับทุนได้

3. การยกระดับสถานภาพกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปัจจุบันกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดตั้งสำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อศึกษามีหน้าที่เป็นเลขานุการกองทุน มีสถานภาพเป็นหน่วยงานภายในระดับสำนักของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น บุคลากรและการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบและข้อบังคับของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอาจส่งผลให้การขับเคลื่อนกองทุนไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ซึ่งในอนาคตกองทุนฯ จำเป็นจะต้องผลักดันให้เกิด สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ภายใต้ (ร่าง) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ของกองทุนไปอยู่ภายใต้สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันจะทำให้การดำเนินงานของกองทุนและสำนักงานเกิดความคล่องตัว และสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) เพื่อให้หน่วยงานสามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสนองตอบความคาดหวังของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องนโยบายและยุทธศาสตร์การ พัฒนาและขับเคลื่อนกองทุนและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสรรหาบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง หรือขอเพิ่มบุคลากรมากขึ้นตามภาระงานแต่ละกลุ่มงาน

3.4 การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมิน สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการ วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กรสรุปได้ดังนี้

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. กองทุนมีวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน 2. กองทุนมีการบริหารงานโดยคณะบุคคล และมี ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาจัดสรร เงินกองทุน 3. บทบาทองค์กรกว้างขวาง มีบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญหลากหลายสาขามาช่วยระดมความรู้ 4. ผู้บริหารองค์กรสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ เพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความ แข็งแรงและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร 5. มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร 6. กระบวนการคลังซึ่งกำกับดูแลทุนหมุนเวียนให้ ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของทุนหมุนเวียน | <ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานอยู่ภายใต้กำกับของทางราชการ ทำให้ขาด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและ ไม่สามารถรองรับภารกิจตามโครงสร้างที่กำหนด 3. ผู้บริหารและบุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนา สถานภาพและทักษะด้านการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม 4. คุณสมบัติสมรรถนะของบุคลากรบางตำแหน่งไม่ สอดคล้องกับปริมาณงานและลักษณะงาน 5. ขาดแรงจูงใจและความมั่นคงในหน้าที่การงานของ บุคลากร ทำให้มีการเข้า-ออกบ่อยครั้ง เกิดความไม่ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน |
| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบาลและกระทรวงศึกษามีนโยบายให้ ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ พัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐ 2. มีการกระตุ้นให้นำเทคโนโลยีและระบบ สารสนเทศมาใช้บริหารจัดการองค์กร 3. สังคมปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาคนและการสร้าง นวัตกรรม 4. ประเทศไทยมีเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และเทคโนโลยีอยู่มาก | <ol style="list-style-type: none"> 1. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อ ให้กองทุนขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ 2. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือผู้บริหารระดับสูง |

ส่วนที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้ทราบระดับสมรรถนะ จุดอ่อน จุดแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกองทุนฯ ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้วยการดำเนินการตาม 5 มิติ ของ HR Scorecard ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

เป้าหมาย กองทุนมีโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน สามารถผลักดันยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (1) มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรครบตามกรอบอัตรากำลัง (2) กองทุนฯ มีแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ (3) มีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของพนักงาน

มาตรการ (1) ปรับปรุงโครงสร้าง/อัตรากำลังของสำนักงานฯ (2) จัดทำแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ (3) กำหนดลักษณะงาน/ขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าหมาย กองทุนมีระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลและระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (1) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการปรับปรุง/แก้ไข (2) มีระบบติดตามและรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency)

มาตรการ (1) จัดให้มีการปรับปรุง/แก้ไขระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล (2) พัฒนาระบบติดตามและรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนในอนาคต

- เป้าหมาย** บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
- ตัวชี้วัด** ร้อยละของบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี
- มาตรการ** จัดหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสายงานให้แก่บุคลากรกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าหมาย** กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัด** (1) กองทุนมีช่องทางในการติดต่อประชาสัมพันธ์อย่างน้อย 3 ช่องทาง
(2) มีการรายงานผลการดำเนินงานกองทุนอย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง
- มาตรการ** (1) สร้างช่องทางติดต่อประชาสัมพันธ์ของกองทุน
(2) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานกองทุนเสนอผู้บริหารอย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

- เป้าหมาย** บุคลากรมีความผูกพัน ความสามัคคี และทำงานเป็นทีม
- ตัวชี้วัด** จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาองค์กร Organization Development อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- มาตรการ** จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาองค์กร Organization Development ที่สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล

| รายละเอียด | ตัวชี้วัด (KPIs) | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|------------|------|------|------|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ</p> <p>เป้าประสงค์ กองทุนมีโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน สามารถผลักดันยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> | | | | | | |
| <p>มาตรการ</p> <p>(1) ปรับปรุงโครงสร้าง/อัตรากำลังของสำนักงานฯ</p> <p>(2) จัดทำแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ</p> <p>(3) กำหนดลักษณะงาน/ขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรกองทุน</p> | <p>(1) มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรครบตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>(2) กองทุนฯ มีแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ</p> <p>(3) มีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของพนักงาน</p> | ✓ | | | | <p>- กลุ่มจัดสรรเงินทุนและกฎหมาย</p> <p>- กลุ่มนโยบาย แผนงาน และติดตาม</p> <p>- กลุ่มบริหารงานกองทุนการเงินและบัญชี</p> |

| รายละเอียด | ตัวชี้วัด (KPIs) | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|------------|------|------|------|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบ การพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ กองทุนมีระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลและระบบพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ | | | | | | |
| มาตรการ (1) จัดให้มีการปรับปรุง/แก้ไขระเบียบและกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล (2) พัฒนาระบบติดตามและรายงานผลการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร (Competency) | (1) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการ ปรับปรุง/แก้ไข (2) มีระบบติดตามและรายงานผลการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - กลุ่มจัดสรรเงินทุนและ กฎหมาย - กลุ่มนโยบาย แผนงาน และ ติดตาม |

| รายละเอียด | ตัวชี้วัด (KPIs) | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|------------|------|------|------|--|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนในอนาคต เป้าประสงค์ บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ | | | | | | |
| มาตรการ จัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสายงานให้แก่บุคลากรกองทุน | บุคลากรร้อยละ 100 ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - กลุ่มบริหารงานกองทุนการเงินและบัญชี |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล | | | | | | |
| มาตรการ (1) สร้างช่องทางติดต่อประชาสัมพันธ์ของกองทุน (2) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานกองทุนเสนอผู้บริหารอย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง | (1) กองทุนมีช่องทางในการติดต่อประชาสัมพันธ์อย่างน้อย 3 ช่องทาง (2) มีการรายงานผลการดำเนินงานกองทุนอย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - กลุ่มนโยบาย แผนงาน และติดตาม - กลุ่มนโยบาย แผนงาน และติดตาม |

| รายละเอียด | ตัวชี้วัด (KPIs) | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|------------|------|------|------|---------------------------------------|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป้าประสงค์ บุคลากรมีความผูกพัน ความสามัคคี และทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| มาตรการ จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาองค์กร Organization Development ที่สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม | จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาองค์กร Organization Development อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - กลุ่มบริหารงานกองทุนการเงินและบัญชี |