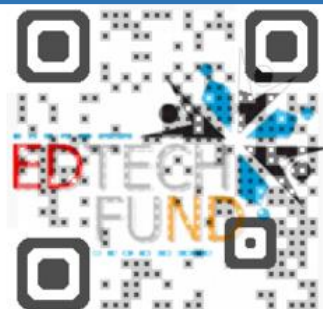


แผนยุทธศาสตร์
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี 2563



สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนา
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นตามแนวทาง HR Scorecard ที่ ก.พ. กำหนด และเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทกองทุนฯ ด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ก้าวหน้าบรรลุตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงานที่ได้ร่วมกันจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจนสำเร็จได้เป็นอย่างดี

คณะทำงาน

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1
1.2	วัตถุประสงค์จัดตั้งกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1
1.3	การบริหารงานกองทุน	2
1.4	โครงสร้างบริหารงานของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3

ส่วนที่ 2 กรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

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	แผนแม่บทกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ.2563 - 2565)	14
2.8	แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	16
2.9	การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.	20
2.10	สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด	22
2.11	ผลสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูง	23

ส่วนที่ 3 การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1	รายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี 2560	25
3.2	โครงสร้างบริหารงาน และกรอบอัตรากำลัง	26
3.3	แนวโน้มในอนาคต	27
3.4	การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	29

ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	30
	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	32
	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกท. ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2563 – 2565	33
	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2563	36

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** ตามมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2553 โดยมีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2553 (ปัจจุบันปรับปรุงเป็นระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 1 เมษายน 2558) รองรับการบริหารงานของกองทุน และให้บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ และผู้อำนวยการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

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

1.2 วัตถุประสงค์จัดตั้งกองทุนเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กองทุนเทคโนโลยีเพื่อศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน และใช้จ่ายสำหรับการส่งเสริมและสนับสนุน การผลิต การวิจัย การพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

1.3 การบริหารงานกองทุน

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีอำนาจหน้าที่

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

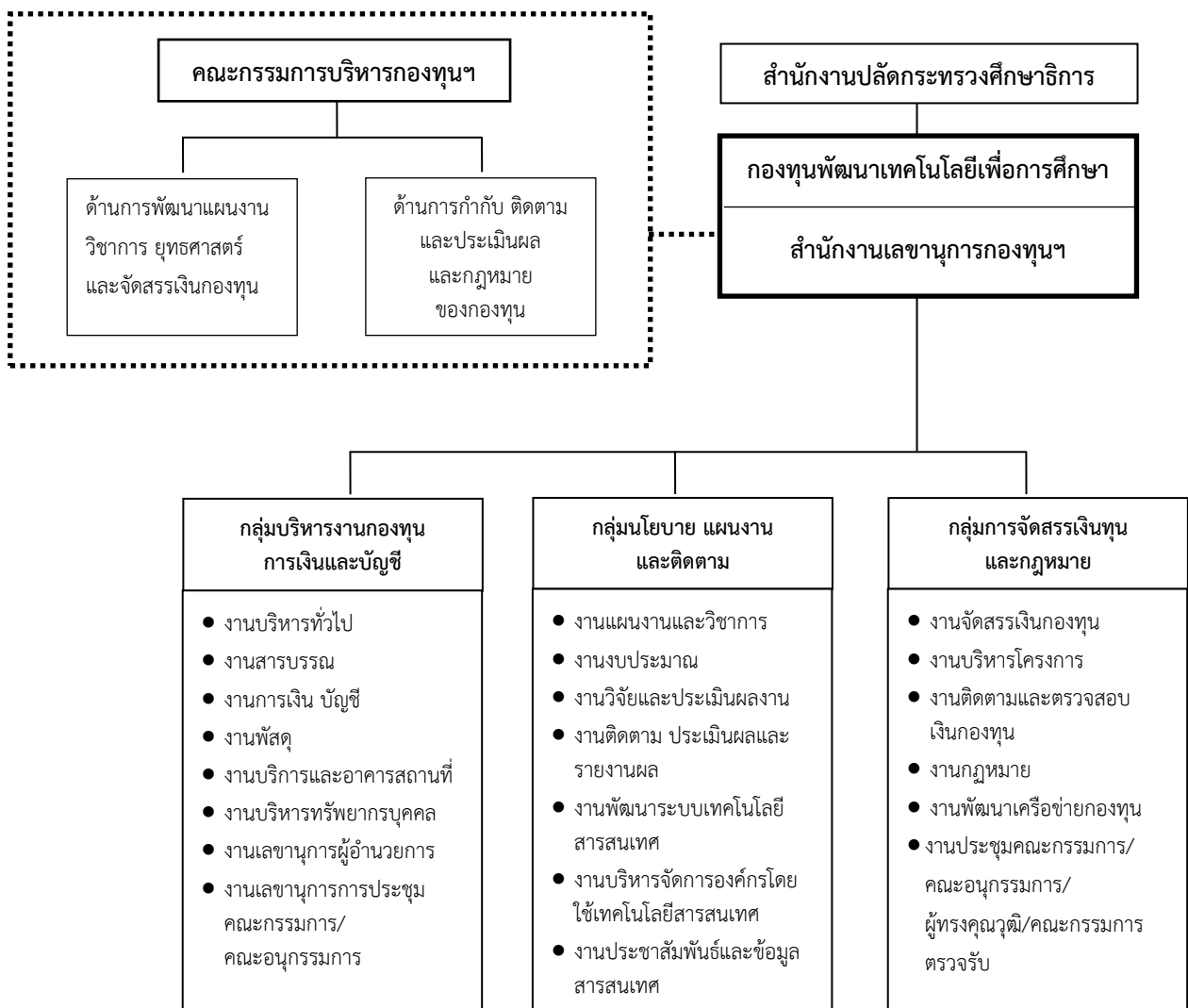
ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบด้วย ประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ ดังนี้ (ตามข้อ 10 แห่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2562)

- | | |
|--|---------------------|
| 1. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้แทนกระทรวงการคลัง | กรรมการ |
| 3. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ | กรรมการ |
| 4. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | กรรมการ |
| 5. ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| 6. ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| 7. ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา | กรรมการและเลขาธิการ |

ประธานกรรมการบริหารงานกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน 2 คณะ ดังนี้

1. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแผนงานวิชาการ ยุทธศาสตร์ และจัดสรรเงินกองทุน
2. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล และกฎหมายของกองทุน

1.4 โครงสร้างบริหารงานของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



ส่วนที่ 2

กรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเติบโตอันก้าวไกลด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐมีการเตรียมความพร้อม รับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการมีการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน ราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้น ให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริม สนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ และสนับสนุน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล”

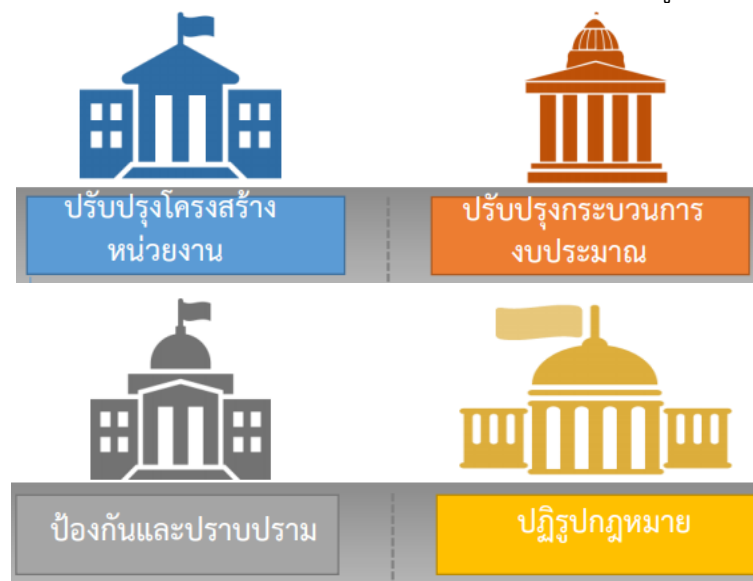
ด้วยปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถสนับสนุนให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จได้ จึงได้มีการจัดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ 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. แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ.
6. แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
7. แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2561 - 2564
8. แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
9. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 โดยการบริหารราชการแผ่นดินจะต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาย่างมีบูรณาการและมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาหลัก ๆ ของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จะต้องจัดระบบองค์กรให้ลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และกระชับรัดโดยใช้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Full Digital Employment) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ การให้บริการแก่ภาคประชาชนและภาคธุรกิจเอกชนและสามารถดำเนินงานร่วมกับภาคการเมืองบนพื้นฐานของความรับผิดชอบความโปร่งใส 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 สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลาย และมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ราชการบริหารส่วนกลางมีขนาดเล็กลง และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีขนาดที่เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ กำหนดภารกิจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ สามารถส่งเสริมกระบวนการผลิต และการให้บริการของภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว พัฒนาศักยภาพและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดย

- 1) กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีความสำคัญสูงกับการพัฒนาประเทศในวงกว้างหรือมีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ให้สามารถสรรหากบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารราชการได้
- 2) สรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการ โดยให้คำนึงถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
- 3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐ ควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงาน ผู้เกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสภาวะการคลังของประเทศ
- 4) วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนราชการ หน่วยงานในกำกับของรัฐ 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 ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability)	การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สองต่อความคาดหวังของสาธารณะ 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 หุ่นส่วนการพัฒนา
7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการ ปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตาม สมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ
8. หลักนิติธรรม (Rule of Law)	การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ 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 โดยฉันทามติ ไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

2.4 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

1. พัฒนาความรู้ ทักษะ และองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ที่ สอดคล้อง กับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือระบบเศรษฐกิจ ด้วยการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการเรียนรู้ในระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOCs) ตามความต้องการที่หลากหลาย ทั้งบุคลากรวัยทำงาน สถานประกอบการ หรือผู้ที่สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์

2. พัฒนาทักษะในลักษณะของสหวิทยาการ (interdisciplinary) เช่น ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ทักษะด้านการคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ (computational thinking) ทักษะด้านการออกแบบกระบวนการทางธุรกิจ (design process thinking) ทักษะทางด้านนวัตกรรมบริการ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ เทคโนโลยีดิจิทัล (digital entrepreneurship) นำไปสู่การสร้างธุรกิจใหม่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างการจ้างงานที่มีคุณค่าสูง

3. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความรอบรู้ และเท่าทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น บุคลากรวิชาชีพด้านนิติศาสตร์มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการยุติธรรม

4. พัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรภาครัฐให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างรอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน

6. อำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานของบุคลากรจากต่างประเทศที่มีทักษะเป็นที่ต้องการ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและผ่อนปรนกฎระเบียบเรื่องการอนุญาตทำงานให้กับบุคลากรต่างชาติ ที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และใช้ประโยชน์จากการเปิดเสรีทางการค้าการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญระดับสูงจากประเทศในกลุ่มอาเซียนและกลุ่มประเทศพหุมิตรทั่วโลก

7. เพิ่มปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล (digital specialists) ในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้มข้น (high-tech sector) ให้มีความรู้และทักษะในระดับมาตรฐานสากล โดยสนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้เพิ่มหลักสูตรในสาขาที่ขาดแคลน เช่น ด้านการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านระบบอัตโนมัติ ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมซอฟต์แวร์ขั้นสูงและวิทยาการบริการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ตลอดจนปรับปรุงระบบการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในทุกระดับการศึกษา ให้มุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับทฤษฎี

8. สร้างเครือข่ายความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน โดยเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและทักษะใหม่ ๆ ระหว่างองค์กรและบุคลากรทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ กระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้รวมถึงการทาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน

9. จัดทำแผนพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลที่รองรับการปรับโครงสร้างการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลของประเทศในทุกระดับทั้งภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคธุรกิจ ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงความต้องการการจ้างงาน ลักษณะการจ้างงาน อัตรากำลัง และค่านิยมของการทำงาน

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

10. พัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ (CEO) ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ การนาเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กร ที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงานตลอดจน สามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสาธารณะ

11. สร้างเครือข่ายผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารด้านข้อมูลดิจิทัลระดับสูง ของรัฐเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงแนวคิดในการบริหารจัดการสารสนเทศยุคใหม่ เพื่อนำไปสู่ การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย สร้างสรรค์บริการตอบสนองความต้องการ ของผู้รับประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดงบประมาณ

2.5 แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ.

“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ได้มีการให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่า หมายความว่าความถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผน และเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มี ข้อจำกัด ทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูล ภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูล อย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้าง บริการสาธารณะ โดยเอกชนและประชาชน เรียกว่าบริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal design) ประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจการปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีความสอดคล้อง กับบทบาทและ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย จึงได้จัดกลุ่มข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ออกเป็น 6 กลุ่ม พร้อมทั้ง ได้ระบุ “บทบาทและพฤติกรรม ที่คาดหวัง” ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของแต่ละกลุ่มไว้เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนา รวมทั้งสิ้น 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	ผู้อำนวยการความสะอาดด้านดิจิทัลภาครัฐ	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 เรียนรู้ด้วยตนเอง และจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
- กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ ด้วยการอบรม

ให้กำหนดสัดส่วนการบรรยาย ไม่เกินร้อยละ 60 และการพัฒนารูปแบบอื่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 ของระยะเวลา ทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

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 และบุคลากรภาครัฐ ในสังกัด และจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามร่างแนวทาง ฯ นี้ โดยให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วย

4. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนา การบริหารกำลังคน สำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist)

5. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) สนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน 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

และในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาหรือการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการนำผลการประเมิน ดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อาทิเช่น

1. ทบทวนปรับปรุงบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานส่วนกลาง โดยเน้นการกำกับดูแล การอำนวยความสะดวก และการให้คำแนะนำแก่หน่วยงานสังกัดกระทรวงในส่วนภูมิภาค /จังหวัด
2. ทบทวนปรับปรุงกฎหมาย กฎกระทรวง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัยเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
3. ส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กให้รวมตัวกันเป็นเครือข่ายจัดตั้งเป็นนิติบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการใช้ ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษา
4. พัฒนากลไกการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาไปยังสถานศึกษาตาม ความต้องการจำเป็นและสภาพปัญหาที่แท้จริง
5. วิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับ/ประเภทโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (Cluster - based, Area - based)
6. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัย/ สถาบันการศึกษา กับสถานศึกษาในภูมิภาค/จังหวัดอย่างต่อเนื่อง
7. เยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความ ไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
8. พัฒนาทักษะด้านอาชีพให้เยาวชน ประชาชน สามารถประกอบอาชีพในบริบทพื้นที่ชุมชนใน จังหวัดชายแดนภาคใต้
9. ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การขจัดความขัดแย้งกิจกรรม ส่งเสริมสันติศึกษา ปลูกฝังจิตสำนึกด้านความมั่นคงในพื้นที่ชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.7 แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 - 2565

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมทั้ง สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนประชาชนทุก กลุ่มเป้าหมาย มีโอกาสใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน จึงได้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 – 2565

วิสัยทัศน์

กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนทุนให้กับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมสร้างคุณภาพการศึกษา

พันธกิจ

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

เป้าหมาย

สร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยการส่งเสริม สนับสนุนการผลิต การวิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 - 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ประสิทธิภาพสูง ให้ครอบคลุมหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา

ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมถึงเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การบริการ การศึกษาทางไกล จะต้องมีขนาดเพียงพอ ครอบคลุมทุกพื้นที่ และสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ นักเรียนนักศึกษา ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากทุกที่ ทุกเวลา อย่างมีคุณภาพ และมั่นคงปลอดภัย

แนวทางการดำเนินการ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 1.1 ส่งเสริม สนับสนุนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานและสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต
 - 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบคลาวด์เพื่อการศึกษา (Education Cloud : Edu - Cloud) เพื่อให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานบนอินเทอร์เน็ตแบบใช้ทรัพยากรร่วมกัน
2. ส่งเสริม สนับสนุนการรักษาความมั่นคงปลอดภัยเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษา
 - 2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) ของระบบเครือข่าย
 - 2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) ภายในหน่วยงานและสถานศึกษา (Campus Security)
 - 2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำนวัตกรรมและเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์สำหรับการปกป้องโครงสร้างพื้นฐานสำคัญด้านสารสนเทศทางการศึกษา

เป้าหมาย

1. มีนวัตกรรมและการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีและดิจิทัลประสิทธิภาพสูงในพื้นที่สถานศึกษาที่ห่างไกล
2. ผลิदनวัตกรรมและเทคโนโลยีการรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงการที่ให้การสนับสนุน ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีและดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีและดิจิทัล

การสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วถึงประชาชนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม ผ่านเทคโนโลยีและดิจิทัล สามารถเข้าถึงและนำไปใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้โดยง่าย และสะดวก มีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ (digital society) มุ่งหวังที่จะลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสทางการศึกษาของประชาชน

แนวทางการดำเนินการ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพสำหรับผู้เรียนและประชาชนทุกช่วงวัยด้วยเทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital Society)

1.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนทางไกล อาทิ ระบบ DLIT, DLTV, ETV, IPST Learning Space, OBEC Content Center, TEPE Online เป็นต้น ในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาสำหรับทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มผู้ที่ยากไร้ในพื้นที่ห่างไกล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนสามารถเรียนได้ทุกที่ผ่านระบบดิจิทัล

1.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา อาทิ คลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (Open Educational Resources: OER) เป็นต้น สำหรับรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ ความสามารถของบุคคล ให้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และถ่ายทอดองค์ความรู้ นำไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งการแบ่งปัน

1.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาและส่งเสริมบริการ อาทิ การเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course : MOOC) เป็นต้น ที่ครอบคลุมหลักสูตรทุกประเภท ทุกระดับ มุ่งบูรณาการในการให้บริการการเรียนรู้ระบบเปิดสำหรับมวลชนที่พร้อมรองรับและเปิดกว้างสำหรับประชาชนทั่วประเทศทุกกลุ่มทุกวัย ทุกอาชีพ และให้ดำเนินการ ทั้งด้านผลิตนิตยและนิตินัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งในการใช้รับรองวุฒิการศึกษา

1.4 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาและส่งเสริมศูนย์ดิจิทัลชุมชน เป็นจุดบริการภาคการศึกษาสู่ชุมชนผ่านระบบดิจิทัลและเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 ส่งเสริม สนับสนุน การผลิตรายการเพื่อการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียงและสื่อหลอมรวม (Media Convergence)

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตสื่อ และสร้างคลังสื่อสาระ เพื่อการศึกษาเรียนรู้ ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้องหรือใช้ระบบลิขสิทธิ์แบบเปิด (Creative Common)

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในเรื่องของเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และประชาชนทั่วไปมีทักษะด้านการผลิตสื่อ เพื่อให้เกิดการต่อยอดการผลิตสื่อการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของภาคการศึกษาตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิการ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสื่อการศึกษา รวมถึงบริการต่าง ๆ สำหรับให้บริการทางการศึกษาได้

2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การใช้และเผยแพร่ทรัพยากรทางการศึกษา อาทิ สื่อการเรียนรู้แบบเปิด (Open Educational Resources : OER) สื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคลาวด์ ภาคการศึกษา (Education Cloud) ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานการศึกษา

2.5 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างทรัพยากรการศึกษา อาทิ สื่อการเรียนรู้แบบเปิด (OER) การสร้างบทเรียนดิจิทัล ผลิตและพัฒนาสื่อ ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีคุณภาพผ่านการรับรองมาตรฐาน

2.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงานเจ้าของข้อมูลต่าง ๆ เช่น สารการเรียนรู้ความรู้เชิงอาชีพ มรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น แปลงข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลและเปิดให้ประชาชนเข้าถึงสืบค้นได้ รวมถึงมีกลไกที่อนุญาตให้ประชาชน หรือธุรกิจสามารถนำข้อมูลไปต่อยอดใช้ประโยชน์ เป็นต้น

2.7 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน ผลิตสื่อดิจิทัลที่เป็นประโยชน์

ต่อสาธารณะที่รองรับความหลากหลายในสังคม ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม สภาพร่างกาย พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ฐานะทางเศรษฐกิจการเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

2.8 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบและการให้บริการคลังข้อสอบ เพื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานครอบคลุมการวัดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของผู้เรียน

3. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของประชาชน ในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ และสร้างสรรค์รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ/ทักษะ ที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองความมีวินัย และจิตสาธารณะของผู้เรียน

3.2 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มเป้าหมายมีช่องทางในการเรียนรู้ตลอดชีวิตรูปแบบใหม่ โดยผ่านระบบการเรียนรู้ อาทิ ในรูปแบบระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOC) เป็นต้น

3.3 ส่งเสริม สนับสนุน แนวปฏิบัติที่ดีในโลกดิจิทัล โดยบรรจุเรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อที่เป็นมาตรฐาน ในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ ดำเนินการวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ชัดเจน รมรรงค์

ให้เกิดความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อในวงกว้าง โดยมุ่งเน้นในเรื่องความสามารถในการแยกแยะวิเคราะห์สื่อ และข้อมูลข่าวสารการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการไม่ละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

เป้าหมาย

1. จัดทำระบบการจัดการการเรียนการสอนทางไกล ในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่ผ่านระบบดิจิทัล ทุกรูปแบบอย่างทั่วถึง
2. จัดทำแหล่งเรียนรู้และคลังข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่ด้อยโอกาส ทุกคนมีความเสมอภาคในโอกาสพัฒนาตนเอง ตามศักยภาพและเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับความสามารถของคนไทยได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่สร้างสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม

การศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาสังคม และทรัพยากรบุคคลของประเทศ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสภาพการแข่งขันในเวทีโลกของประเทศ ได้อย่างยั่งยืนในทุกด้าน การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและทักษะการปฏิบัติ เกี่ยวกับการดำรงชีวิต ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา คือ การวิจัย

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก การปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมให้พร้อมรองรับประเทศไทยยุค 4.0 ที่เน้นการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม รวมทั้ง ส่งผลให้การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

แนวทางการดำเนินการ

1. ส่งเสริมการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษา
 - 1.1 จัดสรรทุนเพื่อส่งเสริมงานวิจัย ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลทางการศึกษา
 - 1.2 จัดสรรทุนเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลทางการศึกษา
2. สนับสนุนการวิจัยจากภาครัฐ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิจัยและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น
3. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนนำผลงานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.1 ส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่ งานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษาทุกระดับ
 - 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปต่อยอดในการใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษา

3.3 ติดตามและประเมินผลการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษา งานวิจัย และนวัตกรรมไปต่อยอดขยายผล เพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษา

เป้าหมาย

1. มีเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
2. สร้างงานวิจัย/นวัตกรรม นำไปต่อยอดในการใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษา
3. ให้มีการนำงานวิจัยของกองทุนฯ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการงานวิจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
2. ร้อยละผลงานวิจัย/นวัตกรรม/ดิจิทัล ที่นำไปใช้ทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัล

โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการ ที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็วอำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ

การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติผ่านการจัดเก็บรวบรวม และแลกเปลี่ยนอย่างมีมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และข้อมูลรวมไปถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้ภาคเอกชนหรือนักพัฒนาสามารถนำข้อมูลและบริการของรัฐไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมต่อไป

แนวทางการดำเนินการ

1. พัฒนางานบริการดิจิทัลทางการศึกษา (Educational Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของผู้ขอรับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

1.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงศึกษาธิการ จากรูปแบบเดิมไปสู่การบริการดิจิทัลที่ผู้ขอรับบริการสามารถเลือกใช้บริการ ผ่านอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความหลากหลาย รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้าร่วมการพัฒนาบริการได้

1.2 พัฒนาบริการดิจิทัลทางการศึกษาที่สามารถอำนวยความสะดวกต่อผู้ขอรับบริการตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยตลอดช่วงชีวิต อย่างทั่วถึง

1.3 พัฒนาและส่งเสริมให้เกิดแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Common Platform) ทางการศึกษา และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดการเชื่อมโยงระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและการให้บริการทางการศึกษาแบบดิจิทัล

2. ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีข้อมูลเปิด (Open Data) ที่เป็นประโยชน์ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 มีการกำหนดมาตรฐานกลางที่ใช้ในการบูรณาการการทำงาน การบูรณาการข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีความชัดเจน

2.2 ส่งเสริม และจัดให้มีการนำ Digital Technology เข้ามาปรับใช้กับทุกส่วนของการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับรากฐาน กระบวนการทำงาน จนถึงกระบวนการส่งมอบคุณค่าให้กับผู้รับบริการ โดยใช้มาตรฐานข้อมูลเปิด (Open Data) ที่เป็นประโยชน์ และให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ

3. พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลรองรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการ และการบริการการศึกษา

3.1 ส่งเสริมการบูรณาการข้อมูลและบริการดิจิทัล เพื่อการบริหารการศึกษา เช่น การกำหนดแบบฟอร์มกลาง (Single Form) สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลได้ เป็นต้น

3.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาแพลตฟอร์มพื้นฐานทางการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และการให้บริการที่เป็นบริการพื้นฐานของหน่วยงานในสังกัด เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีความปลอดภัยในการใช้งานและการให้บริการ

4. สร้าง/ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เป้าหมาย

1. มีกระบวนการในรูปแบบแนวทาง นวัตกรรม หรือแพลตฟอร์ม บริการพื้นฐานทางการศึกษาและ สนับสนุนให้เกิดการต่อยอดเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้องค์กรก้าวสู่หน่วยงานดิจิทัล

2. ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นเครือข่ายในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการพัฒนาในรูปแบบแนวทาง นวัตกรรม หรือแพลตฟอร์มที่พัฒนาการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และบริการพื้นฐานทางการศึกษา

2. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.8 แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ตามแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดไว้ในเรื่องของการเรียนรู้ของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้ตามแผนปฏิบัติการและบรรลุผล รวมทั้งเพื่อให้เกิดการสมดุลระหว่างเป้าประสงค์กับความต้องการของบุคลากร นอกจากนี้การให้การศึกษาและฝึกอบรมให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในเรื่องการอบรมบุคลากรใหม่ จริยธรรม การบริหารจัดการการพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความต้องการอื่นๆ ที่สำคัญ การบริหารการฝึกอบรมจะต้องมีการหาความต้องการการฝึกอบรม การนำความต้องการการอบรม มาพัฒนาบุคลากร การนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรจะเป็นทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินงานจะสอดคล้องและตอบรับกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563 - 2565

2.9 การจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

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

“เพื่อจัดให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานราชการ โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 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 เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

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

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 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 ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ 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 มีในฐานะหัวหน้าทีม 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 เป็นหน่วยงานกลางที่ดำเนินการกำกับ ติดตามงานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยการทำงานต้องมีความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ เรื่องราวความเป็นไปขององค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการ มีความเข้าใจในกรอบความคิดของบทบาทและภารกิจ สามารถจับประเด็นสำคัญสามารถจับประเด็นสำคัญ สามารถมองภาพองค์รวมโดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสู่การพัฒนาประเทศในภาพรวมได้ และปฏิบัติงานโดยยึดหลัก 4 S ได้แก่ 1) Service mind คือ มีจิตใจในการให้บริการอย่างเต็มใจ เปรียบเสมือนผู้รับบริการเป็นญาติพี่น้อง 2) Speed คือ ความรวดเร็วในการให้บริการ 3) Smart คือ ต้องมีความรอบรู้ รู้ลึก รู้จริง 4) Systematic คือ ทำงานให้เป็นระบบ

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการสำรวจนั้น การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังไม่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากขาดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาขาดความต่อเนื่องไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรไม่สามารถมองภาพองค์รวมของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มกรอบวัฏจักรของการทำงาน มีการจัดทำ E – document เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้เรื่องการบริหารร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการหมุนเวียนงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน 1 – 3 ปี สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 2) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 3) การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ แม้กระทั่งภายใต้บริบทของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังไม่มีความพร้อมต่อการทำงานภายใต้บริบทของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เนื่องจากขาดทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องค่านิยม วัฒนธรรม และสังคมของประเทศในอาเซียน ดังนั้น ควรพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีความพร้อมด้านนี้ ด้วยเช่น 1) สร้างความพร้อมต่อการทำงานภายใต้

การเปลี่ยนแปลง 2) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน 3) สร้างความเข้าใจและยอมรับค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ และสังคม ของประชาคมอาเซียน 4) เข้าใจระบบการศึกษาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 3

การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถานการณ์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี 2560

(จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง)

เกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปี 2561 ได้กำหนดประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน 4 ด้าน ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลักจำนวน 11 ประเด็น

- **ด้านการเงิน** มีจำนวน 1 ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จในการให้เงินสนับสนุนการดำเนินงาน
- **ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด คือ 1. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. การจัดทำแผนปรับปรุงความพึงพอใจ
- **ด้านการปฏิบัติการ** มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด คือ 1. การดำเนินงานตามโดยบายรัฐบาล/กระทรวงการคลัง 2. ความสำเร็จของการติดตามโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางกองทุนฯ 3. ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิชาการของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี 2561
- **ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน** มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด 1. บทบาทคณะกรรมการการบริหารทุนหมุนเวียน 2. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 3. การตรวจสอบภายใน 4. การบริหารจัดการสารสนเทศ 5. การบริหารทรัพยากรบุคคล

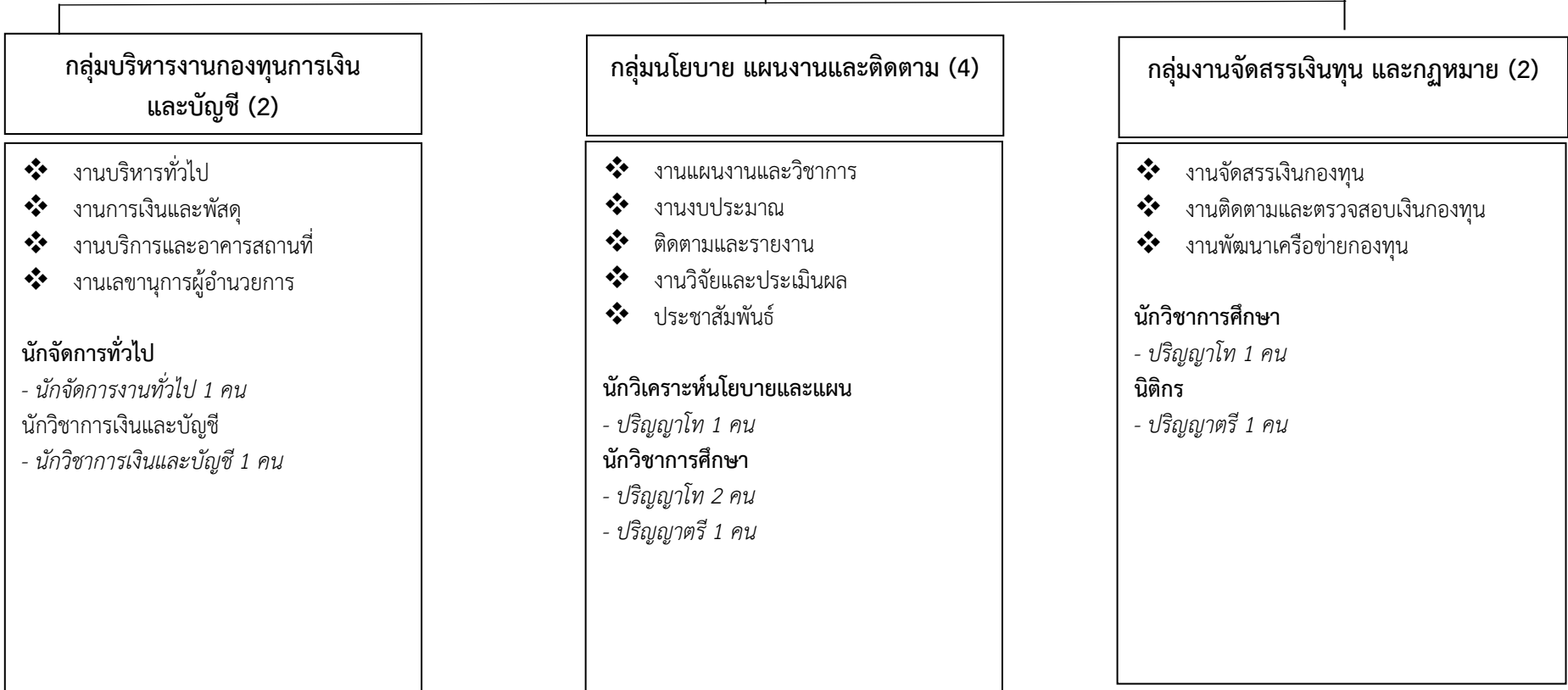
ซึ่งกรมบัญชีกลางได้แจ้งผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2561 ของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้คะแนน 3.14 คะแนน

โครงสร้าง ภาระงาน และบุคลากรสำนักงานที่กำหนด (พ.ศ 2563 - 2565)

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สกท.) ได้กำหนดโครงสร้างและบุคลากรตามภาระงาน ดังนี้

โครงสร้างและบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
(ผู้อำนวยการ - 1 คน)



ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1. ข้าราชการ ผู้อำนวยการกองทุน	ปริญญาโท	1	
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 1	
รวม		9	

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มีจำนวนมากในแต่ละกลุ่มงาน และมีการเข้าออกของพนักงานกองทุนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยเกิดจากความไม่มั่นคงในสถานภาพของพนักงาน ประกอบกับยังขาดข้าราชการ 2 ตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มบริหารกองทุนที่จะช่วยให้การบริหารงานกองทุนคล่องตัวยิ่งขึ้น และผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสำนักงานอย่างเร่งด่วน

3.3 แนวโน้มในอนาคต

1. ภารกิจการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ในปีงบประมาณ 2563-2565 กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะดำเนินการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนโครงการที่ขอรับการจัดสรรมาจำนวนมาก โดยมีกรอบการขอรับทุน อีกทั้งประชาสัมพันธ์กองทุนให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย อีกทั้งเสนอโครงการตามแผนขอรับเงินสนับสนุนกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากสำนักงาน กสทช. และต้องดำเนินการกำกับดูแลและประเมินติดตามผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อให้โครงการที่ได้รับการสนับสนุนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ของกองทุน ที่ต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เกิดความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังต้องสร้างภาคีเครือข่ายทั้งด้านการจัดสรรทุน ด้านติดตามโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านประชาสัมพันธ์เพื่อการระดมทุน เผยแพร่ผลงาน หรือพัฒนาต่อยอดผลงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2. ความคาดหวังต่อกองทุน

นอกจากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังมีหน่วยงานที่คาดหวังว่ากองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น คือ กระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล หรือแม้กระทั่ง นักวิชาการศึกษา นักเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทุกภาคส่วน ต้องการให้สังคมและการศึกษาไทย สามารถพัฒนาประเทศ โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถ มีทักษะชีวิตที่จำเป็น ในทศวรรษที่ 21 อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรของกองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น (Competency Based Approach) เป็นกรอบการดำเนินงาน ดังนั้น ในอนาคตบุคลากรของกองทุนจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และมีความสามารถในการกลั่นกรองโครงการได้ของผู้ขอรับทุนได้

3. การยกระดับสถานภาพกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

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

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขานุการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) เพื่อให้หน่วยงานสามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสนองตอบความคาดหวังของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 และมีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาจัดสรรเงินกองทุน 3. บทบาทขององค์กรกว้างขวาง มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขามาช่วยระดมความรู้ 4. ผู้บริหารองค์กรสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร 5. มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร 6. กระบวนการคลังซึ่งกำกับดูแลทุนหมุนเวียนให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานอยู่ภายใต้กำกับของทางราชการ ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและไม่สามารถรองรับภารกิจตามโครงสร้างที่กำหนด 3. การพัฒนาสถานภาพและทักษะด้านการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมยังไม่เพียงพอ 4. คุณสมบัติสมรรถนะของบุคลากรบางตำแหน่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและลักษณะงาน 5. ขาดแรงจูงใจและความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากร ทำให้มีการเข้า-ออกบ่อยครั้ง เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐ 2. มีการกระตุ้นให้นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้บริหารจัดการองค์กร 3. สังคมปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม 4. ประเทศไทยมีเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและเทคโนโลยีอยู่มาก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อให้กองทุนขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 2. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือผู้บริหารระดับสูง

ส่วนที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2563 - 2565

สำนักงานเลขาธิการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์สถานะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้ทราบระดับสมรรถนะ จุดอ่อน จุดแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกองทุนฯ ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้วยการดำเนินการตาม 5 มิติ ของ HR Scorecard ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. กองทุนมีทิศทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม และเป็นระบบเพื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกองทุน
2. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ
3. บุคลากรของกองทุนมีความรู้ ทักษะ และศักยภาพสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจ ของกองทุน
4. กองทุนมีการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
5. บุคลากรมีความผูกพันและมีการทำงานเป็นทีม

พันธกิจ

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ชัดเจน เที่ยงธรรมและมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐาน
3. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของกองทุน

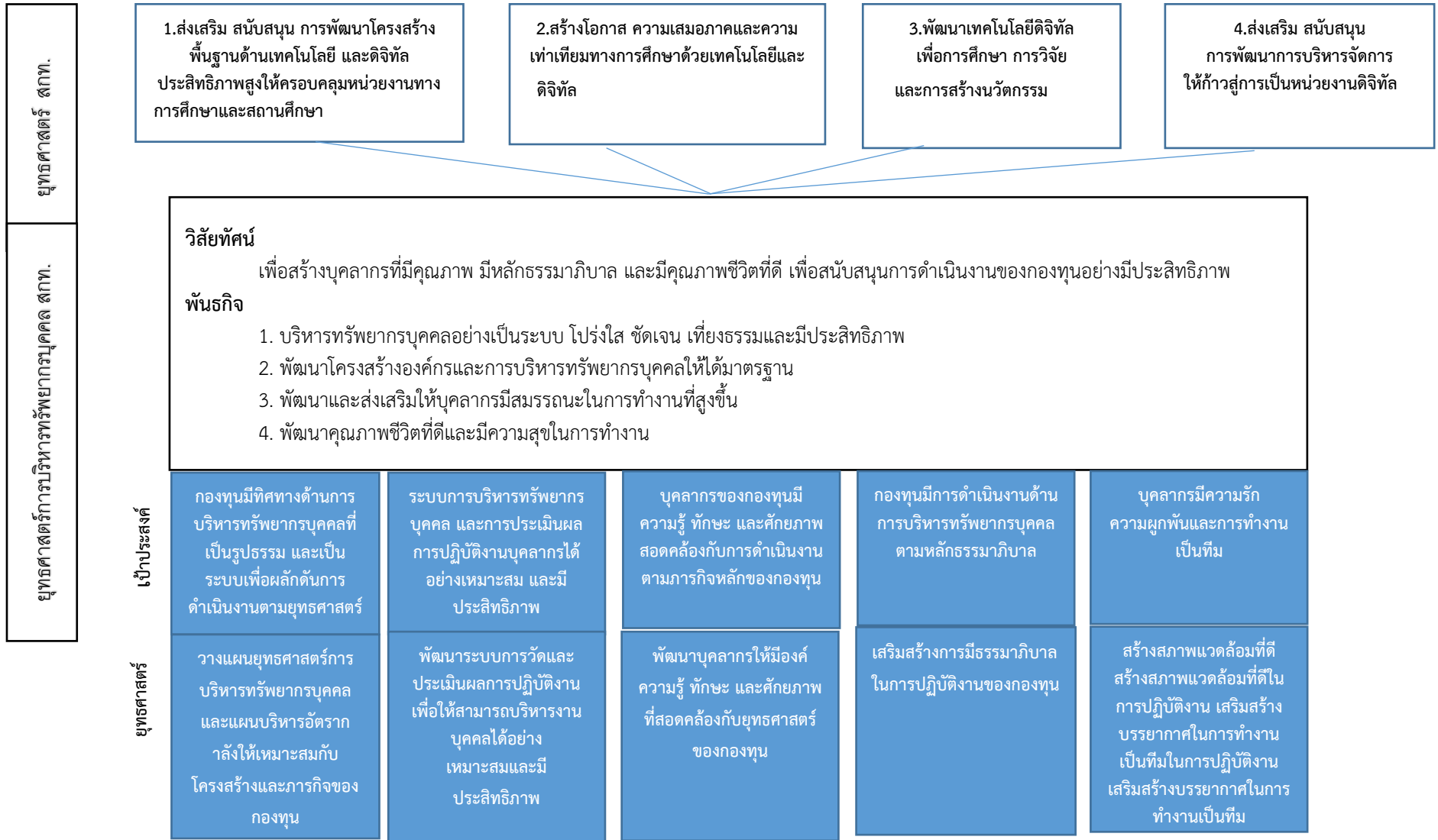
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ของ สกท.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกท. ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2563 – 2565

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	63	64	65	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของกองทุน	กองทุนมีทิศทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม และเป็นระบบเพื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุน. และมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน	ประชุมหรือรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ	เสนอกรอบอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	เสนอกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมให้ คกก. บริหารกองทุนเห็นชอบ	ดำเนินการของความเห็นชอบโครงการ/ กรอบอัตรากำลังที่คกก. บริหารกองทุนเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง				
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 20)	พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่มี การจัดทำข้อตกลงการประเมินการปฏิบัติงาน ระดับบุคคล	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	63	64	65	
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ร้อยละ 20)	พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ ของกองทุน	บุคลากรของ กองทุนมี ความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สอดคล้องกับ การ ดำเนินงาน ตามภารกิจ หลักของ กองทุน	ร้อยละการ ดำเนินการ ตาม แผนปฏิบัติ การ ด้านการ บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคลของ สกท.	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100				
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ร้อยละ 20)	เสริมสร้างการ มีธรรมาภิบาล ในการ ปฏิบัติงาน ของกองทุน	กองทุนมีการ ดำเนินงาน ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลตาม หลัก ธรรมาภิบาล	การจัดให้มี ช่องทาง ใน การร้องเรียน เกี่ยวกับ ความไม่ โปร่งใสใน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ไม่มี	มี 1 ช่องทาง	มี 2 ช่องทาง	มี 3 ช่องทาง	มี 4 ช่องทาง				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	63	64	65	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสะดวกสบายระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ 20)	สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม	บุคลากรมีความรักความผูกพันและการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความพึงพอใจของกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100				

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี พ.ศ. 2563

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
แผนงานที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
แผนงานที่ 1.1 ทบทวน/จัดทำโครงสร้างและบริหารกรอบอัตรากำลังคน กองทุนฯ ประจำปี 2563 - 2565 วิธีดำเนินงาน (1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง (2) สำรวจปริมาณของแต่ละบุคคล (3) นำผลสำรวจไปจัดทำโครงการ (4) เสนอคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติพร้อมข้อเสนอแนะ	กองทุนมีทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบเพื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพและส่งผลให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ กองทุนพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา													กลุ่มบริหารงาน กองทุนการเงิน และ บัญชี	

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
(5) เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อขออนุมัติพร้อมข้อเสนอแนะ (6) เสนอกระทรวงการคลังเพื่อขอความเห็นชอบ																	
<p>แผนงานที่ 1.2 จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากร</p> <p>วิธีดำเนินงาน</p> <p>(1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(2) กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ ภาระงาน ในหน้าที่ คุณสมบัติที่จำเป็นในงาน</p> <p>(3) บุคลากรเขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามขอบเขตของแต่ละบุคคล</p>	<p>เพื่อให้กองทุนฯ มีอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และมีศักยภาพที่จะตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ</p>	<p>มีคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กร</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)</p>													<p>กลุ่มบริหารงานกองทุนการเงินและบัญชี</p>	

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
(4) เสนอผู้อำนวยการ กองทุนฯ (5) เสนอคณะกรรมการ เพื่อขออนุมัติพร้อม ข้อเสนอแนะ (6) เสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนเพื่อขออนุมัติพร้อม ข้อเสนอแนะ	เพื่อบรรลุ เป้าหมาย ตามภารกิจและ ยุทธศาสตร์ได้																
แผนงานที่ 2 ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากร บุคคล																	
การวัดและประเมินผล 2.1 ทบทวนระบบการ ประเมินผลการ ดำเนินงาน บุคลากร กองทุน และ ศึกษา ข้อมูล/กฎ/ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับ การประเมินผล พนักงาน ราชการใน	บุคลากรของ กองทุนมีความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพ สอดคล้องกับ การดำเนินงาน ตามภารกิจหลัก ของกองทุน	บุคลากรได้รับ การประเมินผล การดำเนินงาน ที่เป็นระบบ เป็นธรรมเพื่อ สร้างแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงานให้มี	ระดับ ความสำเร็จ ของการ จัดทำระบบ ประเมินผล การ ดำเนินงาน ของ													- กลุ่ม บริหาร งาน กองทุน การเงิน และบัญชี	

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
<p>ปัจจุบันเพื่อนำมาประกอบการจัดทำระบบการการประเมินผลการดำเนินงานพนักงาน</p> <p>2. จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคลากรกองทุน รอบที่ 1</p> <p>3. จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคลากรกองทุน รอบที่ 2</p> <p>4. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานบุคลากร กองทุนฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563</p>		ประสิทธิภาพ	บุคลากรกองทุน														<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มนโยบายแผนงานและติดตาม - กลุ่มการจัดสรรเงินทุนและกฎหมาย

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ			
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3				ไตรมาส 4		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<p>2.2 กำหนดการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID PLAN) <u>วิธีดำเนินงาน</u></p> <p>1. ผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล</p> <p>2 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 1 ร่างแผนพัฒนาตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 2 ปรึกษา ผอ.</p> <p>ขั้นที่ 3 สรุปผล - ข้อตกลง</p> <p>ขั้นที่ 4 ทบทวน - ปรับปรุง</p> <p>3 พัฒนาสมรรถนะตนเองตามแผน</p> <p>ขั้นที่ 1 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ</p> <p>ขั้นที่ 2 รายงาน/บันทึกผลการพัฒนาสมรรถนะ</p> <p>4 ทบทวนแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง</p>	<p>เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหรือเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมุ่งสู่คุณภาพตลอดจนบรรลุเป้าหมายของกองทุนฯ</p>	<p>บุคลากรของกองทุนได้พัฒนาสมรรถนะตนเอง</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง</p>													<p>- กลุ่มบริหารงานกองทุนการเงินและบัญชี</p> <p>- กลุ่มนโยบายแผนงานและติดตาม</p> <p>- กลุ่มการจัดสรรเงินทุนและกฎหมาย</p>	

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ			
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3				ไตรมาส 4		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
แผนงานที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสอดคล้องกับ แผนแม่บทของกองทุน ในอนาคต																	
แผนงานที่ 3.1 สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาให้มีสมรรถนะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ <u>วิธีดำเนินงาน</u> (1) สำรวจความต้องการ ด้านการฝึกอบรม (2) วางแผนการฝึกอบรม (3) ประสานงานเพื่อ จัดส่งบุคลากรไป ฝึกอบรม (4) บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม (5) บุคลากรจัดทำ รายงานการฝึกอบรม	บุคลากรของ กองทุนมีความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพ สอดคล้องกับ การดำเนินงาน ตามภารกิจหลัก ของกองทุน	บุคลากร ของกองทุนฯ ได้รับการ พัฒนาองค์ ความรู้และ ศักยภาพในการ บริหารงานและ การปฏิบัติงาน ให้มีความ ชำนาญมาก ยิ่งขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรของ กองทุนฯ ที่เข้าร่วม โครงการ														- กลุ่ม บริหาร งาน กองทุน การเงิน และบัญชี - กลุ่ม นโยบาย แผนงาน และ ติดตาม - กลุ่มการ จัดสรร เงินทุน และ กฎหมาย

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
แผนงานที่ 4 การเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน กองทุน																	
แผนงานที่ 4.1 1. จัดทำช่องทางการ รับเรื่องร้องเรียน 2. จัดทำแบบรายงาน 3. รายงานผล ต่อผู้อำนวยการกองทุน เป็นรายเดือน 4. สรุปผลรายงานผล	กองทุนมีการ ดำเนินงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามหลัก ธรรมาภิบาล	บุคลากร กองทุน ปฏิบัติงานด้วย ความโปร่งใส มีคุณธรรม และ ความพร้อมรับ ผิดชอบ	การรายงาน ช่องทางการ รับเรื่อง ร้องเรียน														- กลุ่ม บริหาร งาน กองทุน การเงิน และบัญชี

แผนงาน/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
แผนงานที่ 5 เสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงานและ ส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม																	
<u>แผนงานที่ 5.1</u> กิจกรรม พัฒนาองค์กร (Organizational Development) <u>วิธีดำเนินงาน</u> (1) ยกร่างโครงการ (2) ขออนุมัติโครงการ (3) ประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อเข้าร่วม กิจกรรม (4) ดำเนินการกิจกรรม ตามกำหนดการที่ตั้งไว้ (5) สรุปและรายงานผล	บุคลากรมีความ ผูกพัน ความ สามัคคี และ ทำงานเป็นทีม	บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนมีความ พึงพอใจและมี ความสัมพันธ์ อันดีภายใน องค์กร	ร้อยละความ พึงพอใจ ของกิจกรรม การสร้าง ความสัมพันธ์ อันดี ระหว่าง บุคลากรใน องค์กร	120,000													- กลุ่ม บริหาร งาน กองทุน การเงิน และบัญชี - กลุ่ม นโยบาย แผนงาน และ ติดตาม - กลุ่มการ จัดสรร เงินทุน และ กฎหมาย

ภาคผนวก