



แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับนี้ จัดทำขึ้นตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ แผนนี้อยู่ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรหลากหลายประเภท ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคาดหวังว่า แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับนี้ จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันและอนาคต อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพ การศึกษาของประเทศไทยให้ก้าวหน้าและทัดเทียมนานาชาติ โดยมุ่งหวังให้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนิยม

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ ได้จัดทำตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมถึงแนวปฏิบัติตามข้อสั่งการของ พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan) บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการส่งเสริมการอ่านและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการดำเนินการ

ในนามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผมขอขอบคุณคณะทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังว่าทุกหน่วยงานจะนำแผนนี้ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

ว่าที่ร้อยตรีธนู วงษ์จินดา
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ ที่มาและความสำคัญ
- ๑.๒ วัตถุประสงค์
- ๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑
๑
๒
๒

บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
- ๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)
- ๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ
- ๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๒.๕ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๒.๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
- ๒.๗ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙
- ๒.๘ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒.๙ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๒.๑๐ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
- ๒.๑๑ นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒.๑๒ นโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)
- ๒.๑๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.
- ๒.๑๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๒.๑๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
- ๒.๑๖ ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๒.๑๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
- ๒.๑๘ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒.๑๙ มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒.๒๐ มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
- ๒.๒๑ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
- ๒.๒๒ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
- ๒.๒๓ แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program / Mini English Program) ฉบับปรับปรุง

๓
๓
๔
๔
๕
๖
๗
๙
๑๐
๑๓

๑๕

๑๗
๒๒
๒๙
๒๙
๓๑
๓๑
๓๒
๓๖
๔๖
๔๗
๔๘
๕๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

๒.๒๔ คู่มือแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามความเข้มข้น ๓ ระดับสู่สากล	๕๒
๒.๒๕ คู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๕๓

บทที่ ๓ กลุ่มเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา

๓.๑ บุคลากรส่วนกลาง (ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ)	๖๓
๓.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๗๕

บทที่ ๔ ผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๘๙
๔.๑ การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร	๙๐
๔.๒ การพัฒนาที่จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๙๑
๔.๓ การพัฒนาที่จัดโดยศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC)	๑๐๓
๔.๔ การพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก	๑๐๓
๔.๕ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๐๔

บรรณานุกรม

๑๑๐

ภาคผนวก

๑๑๖

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ ประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๙
ตารางที่ ๒ ชื่อตำแหน่งของพนักงานราชการจำแนกตามกลุ่มงาน	๓๐
ตารางที่ ๓ มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓๖
ตารางที่ ๔ มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)	๔๖
ตารางที่ ๕ ประเภทของผู้เรียนในการใช้ภาษาตามกรอบมาตรฐาน CEFR	๔๘
ตารางที่ ๖ ระดับความสามารถในการใช้ภาษาตามกรอบมาตรฐาน CEFR	๔๙
ตารางที่ ๗ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๑	๕๙
ตารางที่ ๘ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๒	๕๙
ตารางที่ ๙ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๓	๖๐
ตารางที่ ๑๐ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๔ - DC๕	๖๐
ตารางที่ ๑๑ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๖ - DC๗	๖๐
ตารางที่ ๑๒ กลุ่มเป้าหมายการนำหลักสูตรดิจิทัลไปใช้	๖๒
ตารางที่ ๑๓ จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๖๓
ตารางที่ ๑๔ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๖๔
ตารางที่ ๑๕ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่บุคลากรส่วนกลางควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๗๔
ตารางที่ ๑๖ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR	๘๔
ตารางที่ ๑๗ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๘๕
ตารางที่ ๑๘ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๘๖
ตารางที่ ๑๙ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ค. (๒) ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๘๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑	แผนปฏิบัติการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	๑๐
ภาพที่ ๒	นโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ)	๑๗
ภาพที่ ๓	การพัฒนารอบความคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕
ภาพที่ ๔	การพัฒนาทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕
ภาพที่ ๕	ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๕๒
ภาพที่ ๖	ระดับที่ ๑ สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน (Basic Digital Competency: DC๑ - DC๓)	๕๓
ภาพที่ ๗	ระดับที่ ๒ สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate Digital Competency: DC๔ - DC๕)	๕๕
ภาพที่ ๘	ระดับที่ ๓ สมรรถนะดิจิทัลระดับสูง (Advance Digital Competency: DC๖ - DC๗)	๕๖

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนประเทศ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เนื่องจากบุคลากรภาครัฐ เป็นกำลังหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและให้บริการประชาชน และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งสร้างบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแนวทางดังกล่าวให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ ๒๑ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น โดยต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และพัฒนาระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างทันทั่วถึง ทั้งยังช่วยยกระดับมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าระดับสากล การพัฒนาบุคลากรยังส่งผลดีต่อดัชนีชี้วัดของ บุคลากรที่มีความสามารถ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรคือการวางแผน ความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้อง กับความสามารถเฉพาะบุคคลตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ โดยครอบคลุมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายอาชีพการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า การประเมินศักยภาพรายบุคคล การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีการจัดระบบ การหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึง การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการ ผ่านการปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรมในการทำงาน การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วย ลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยสร้างความคุ้มค่าในการใช้ งบประมาณ ด้วยการเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน ลดความสูญเสียและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรช่วยสร้างเครือข่ายและส่งเสริม การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ผ่านการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทั้งยังช่วยพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหาร สร้างผู้นำ รุ่นใหม่ในระบบราชการ และเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งบริหารในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยบุคลากร ๒ ประเภทหลัก คือข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคครอบคลุมทั่วประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมถึงนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงศึกษาธิการและของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมถึงนโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. และตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งการดำเนินการตามแผนและนโยบายในระดับต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
๒. เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
๒. บุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ ทักษะ และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการขององค์กร

บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- พัฒนาคนทุกช่วงวัย เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย

- ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ การพัฒนาต่อยอดความรู้ ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ รวมทั้งขยายอายุการทำงาน

๒) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

- การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
- การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๑) ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

๑.๑) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

แนวทางการพัฒนา

- ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ ๒๑
- การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
- เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท
- พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๑.๒) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

- สร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ

๒) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

- พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากร

- สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ จูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีกลไกป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ สร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว พัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่างๆ

- มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล ปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานเชิงรุก

๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๑) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง คนดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

- เปลี่ยนระบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อการสรรหาคนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญได้ทันการณ์ และปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่งานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

- ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปรับปรุงระบบต่างๆ เช่น นักเรียนทุน การสรรหา การประเมิน การโยกย้าย และวินัย เพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคน ส่งเสริมการหมุนเวียนและสับเปลี่ยนบุคลากรภายในภาครัฐ

- ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น เพิ่มความยืดหยุ่นในการส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานที่อื่น (Secondment) สนับสนุนการรับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าสู่ระบบราชการ (Lateral Entry) สร้างระบบโยกย้ายบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นให้คล่องตัวขึ้น

- พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ รองรับการจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับภารกิจที่มีกำหนดเวลาชัดเจน ใช้รูปแบบการจ้างงานแบบไม่ประจำ (Non-career Employment)

๒) ด้านการศึกษา

- การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

- การสร้างระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

- การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง

- การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ ๑) พัฒนาระบบแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและผู้ประกอบอาชีพแนะแนวให้สามารถวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ อาชีพ และชีวิตของผู้เรียนตามความสนใจและความถนัด ๒) สร้างสังคมที่ปลอดภัยทั้งในโลกจริงและเสมือน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพที่เหมาะสม สร้างความเข้าใจเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เคารพความหลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้วิชาชีวิต หลีกเลี่ยงยาเสพติดและการพนัน ๓) ปรับปรุงกฎระเบียบ เพิ่มอิสระในการบริหารสถานศึกษาด้านการศึกษา วิชาการ งบประมาณ และบุคลากร ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทของโรงเรียนและพื้นที่

- ปรับรูปแบบการทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมคนเก่งให้สามารถแข่งขันและเป็นธรรมเพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

- สร้างสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษานักวิชาการที่มีศักยภาพสูง กำหนดมาตรการจูงใจและกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูง

- พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อวางแผนและพัฒนากำลังคน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อให้สถาบันการศึกษา สร้างพัฒนาแหล่งเรียนรู้และพื้นที่สร้างสรรค์ มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย

- สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยการสร้างสื่อภาษาถิ่น สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการ

- พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตให้เกิดเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับทั้งสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกให้กับผู้เรียนทุกระดับ

- กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต มีแหล่งทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตัวเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

- ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดูแลรักษาผู้มีความสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๒.๕ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนระดับที่ ๓ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยในช่วงระยะเวลา ๕ ปี โดยสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติที่สำคัญอื่นๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (แผนระดับที่ ๑) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒) หน่วยงานของรัฐจะต้องจัดทำหรือปรับปรุงแผนปฏิบัติการหรือแผนงานของหน่วยงานของรัฐให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

เป้าหมายที่ ๕ บุคลากรรัฐได้รับการอบรมและมีทักษะด้านดิจิทัลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ยกระดับทักษะดิจิทัล และวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ หน่วยงานรัฐพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการบริหารงานในการดำเนินงานภาครัฐและให้บริการดิจิทัลภาครัฐแก่ประชาชน ผ่านสถาบันจัดอบรมที่มีมาตรฐาน

๒.๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เป้าหมายที่ ๓ พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

- ประชาชนมีความสามารถในการพัฒนาและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ (Digital Literacy)

- ประเทศไทยมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล และกำลังคนในประเทศมีความรอบรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและสร้างสรรค์ผลงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- ยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อสอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรภาครัฐสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน จนสามารถปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้ใช้ (User) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปทำงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (High Value Job)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน

- พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ให้มีความรู้ความสามารถตามระดับมาตรฐานสากล สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ให้บริการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- จัดทำแผนพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลที่รองรับการปรับโครงสร้างการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล
- พัฒนาผู้บริหารระดับสูง ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในองค์กร สามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลองค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

๒.๗ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่ ๖ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล
ตัวชี้วัดที่สำคัญ

- มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู แผนการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ ๑๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด
- สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู

เป้าหมายที่ ๗ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่สำคัญ

- ร้อยละของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริม สนับสนุนให้คนทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม เติบโตตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
- พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาลังข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
- พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมายที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ
ตัวชี้วัดที่สำคัญ

- มีระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา และความสำเร็จในวิชาชีพ
- ร้อยละของสถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

- ร้อยละของครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
- ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
- พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

๑) บทบาทของหน่วยงานภาครัฐ

- กำหนดทิศทาง นโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีทักษะความรู้ และคุณลักษณะตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
- กำหนดมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ สื่อ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศ
- การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ
- กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริม สนับสนุน กำหนดมาตรการจูงใจทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒) บทบาทของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา/ผู้บริหาร

- ครูเป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล
- ครูและผู้บริหารได้รับการประเมินความสามารถ จากผลการปฏิบัติงาน และได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง

๓) บทบาทของผู้เรียน/LEARNER

- ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะจากการเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติมากขึ้น
- ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด ทักษะการใช้เหตุผลและทักษะกระบวนการกลุ่มมากขึ้น
- ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (๓R ๘C) ตามมาตรฐานหลักสูตรทักษะ การดำรงชีวิต และคุณลักษณะของความเป็นพลเมือง
- บัณฑิตมีทักษะ ความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการจำเป็นของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐

๔) บทบาทของผู้ปกครอง

- มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- สนับสนุนการดำเนินการของสถาบันในรูปแบบต่างๆ
- ร่วมกับครูและเครือข่ายในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของบุตรหลานให้เต็มตามศักยภาพ
- มีสิทธิรับข้อมูล ข่าวสาร และผลการดำเนินการของสถานศึกษา

๕) บทบาทของภาคเอกชน/สื่อมวลชน

- สนับสนุนทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ตามศักยภาพและการเรียนรู้

๖) บทบาทของชุมชน/ประชาชน

- สนับสนุนทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- มีส่วนร่วมจัดการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ตามศักยภาพความพร้อม
- ติดตามดูแล ป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ปัญหาเรื่องต่างๆ เช่น เด็กออกกลางคัน ยาเสพติด ตั๋งครกไม่พร้อม การเข้าเรียนตามเกณฑ์

๒.๘ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกระทรวงศึกษาธิการ

แผนปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนที่ใช้เป็นกรอบแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือแผนงานหรือโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องหรือเป็นบทบาทหรือภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ

วิสัยทัศน์

“ภายในปี ๒๕๗๐ ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะที่จำเป็น พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับตัวสอดคล้องกับวิถีชีวิตโลกยุคใหม่”

พันธกิจ

๑. พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
๓. ผลิต พัฒนา และสร้างเสริมศักยภาพกำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความต้องการของประเทศ
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาทางการศึกษา สังคม หรือสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล



ภาพที่ ๑ แผนปฏิบัติการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าหมายการให้บริการ/เป้าประสงค์ (เฉพาะเกี่ยวข้อง)

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มีระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและทันสมัย

๒.๙ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าหมาย

- ๑) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย และสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ
- ๒) สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภัยรูปแบบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต เพื่อสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปได้อย่างถูกต้อง
- จัดกิจกรรมในการสร้างความตระหนักรู้ (Safety Awareness) หรือการซักซ้อมในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ (Safety Action) ที่ผู้เรียนอาจต้องเผชิญ และมีแผน/มาตรการในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดขึ้นได้ในวิถีชีวิตใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัย
- พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง ๙ รูปแบบ และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเหตุให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู เพื่อสื่อสารกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

รวมถึงการใช้ Big Data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก เพื่อสามารถคาดการณ์ภัยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การชักจูงในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ ที่ผู้เรียนอาจต้องเผชิญ และส่งเสริมการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก ให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยได้อย่างทันทั่วถึง

- พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยการสนับสนุนหรือประสานการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้อาคารเรียนอาคารประกอบของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงส่งเสริม และประสานการสนับสนุนบุคลากรด้านจิตวิทยา และบุคลากรด้านความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

- ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียนให้มีทักษะในการป้องกันและปรับตัว

- ส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องสำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (BCP) และจัดระบบความปลอดภัยในภาพรวมให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

- ผลักดันให้เกิดการออก/ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการระดับประเทศเพื่อสนับสนุนความปลอดภัยให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

เป้าหมาย

๑) ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ

๒) ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓) เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

๔) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

๕) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมทั้งกระบวนการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ การพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการ

- จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

- สร้างการศึกษาทางเลือกและการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และมีพื้นฐานการประกอบอาชีพหรือทักษะอาชีพ อย่างเท่าเทียม

- ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นสามารถพึ่งตนเองได้ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้มีคุณภาพ และเกิดการบูรณาการอย่างยั่งยืน จัดสรรงบประมาณเป็นการเฉพาะสำหรับผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- พัฒนาโรงเรียนคุณภาพ และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้สามารถเพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนและผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าหมาย

- ๑) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู
- ๒) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ
- พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล โดยมีเครื่องมือคัดกรอง/สำรวจแว้ว/วัดความสามารถ ความถนัด สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างทางพหุปัญญาของผู้เรียน โดยครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องตามบริบทและวัฒนธรรม คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น
- ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู
- พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

- ๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

๓) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

๔) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

๕) สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนคุณภาพ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน

- พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

- จัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสายสนับสนุน เช่น พนักงานราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายปี (ครูอัตราจ้าง นักการภารโรง ธุรการโรงเรียน พี่เลี้ยงเด็กพิการ) และอื่นๆ

- เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร

๒.๑๐ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๑. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

๑.๑ ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑.๒ ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ ๑๐ สู่การปฏิบัติ

๑.๓ ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

๒. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

๒.๑ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัย

๒.๒ พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

๓.๒ พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนอย่างมีความสุข

๓.๓ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุ์ พืช ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

๔.๑ ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๒ พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

๕. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

๕.๑ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ

๕.๒ สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่นๆ

๕.๓ ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตย ในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

๖. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

๖.๑ พัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

๖.๒ สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็น พิเศษ ระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

๖.๓ นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

๗. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

๗.๒ พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา และด้านอื่นๆ

๗.๓ ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๘. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

๘.๒ สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

๘.๓ สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

๘.๔ รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Center

๙. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

๙.๑ พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๙.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

๑๐. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๐.๑ พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ

๑๐.๒ พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

๑๐.๓ พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

๑๐.๔ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๒.๑๑ นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

๑.๑ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ

๑.๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

๒.๑ จัดตั้งศูนย์และสถานี่แก้หนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

๒.๒ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

๓.๑ จัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

๓.๒ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และขยายโอกาสทางการศึกษา

๓.๓ เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสายสนับสนุน

๓.๔ จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๖๐ คน

๓.๕ จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการ ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

๓.๖ สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล และส่งเสริมการใช้ DLTV

๔. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

๔.๑ สํารวจรายการประเมิน การรายงานข้อมูล และโครงการของสถานศึกษา

๔.๒ จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระของสถานศึกษา

๔.๓ ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

๕. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

๕.๑ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕.๒ สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกร้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม และความโปร่งใส

๕.๓ จัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๖. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

๖.๑ พัฒนาการสื่อสารทุกช่องทาง

๖.๒ ติดตามและวิเคราะห์ประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

๖.๓ ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ สพฐ.

๖.๔ สร้างเครือข่าย และประยุกต์ใช้ AI เพื่อการประชาสัมพันธ์

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๑. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๑ จัดหาเครื่องมือ พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้

๑.๒ จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงของสถานศึกษา

๑.๓ พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล

ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

๒. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนวและการชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน

๒.๑ พัฒนาระบบการแนะแนวและการชี้แนะแนวทาง (Coaching)

๒.๒ พัฒนาครูแนะแนวแกนนำ และพัฒนาให้ครูทุกคนให้การแนะแนวนักเรียนได้

๒.๓ ส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริมสุขภาพกายรอบด้าน

๓. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๓.๑ พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิต และผลการเรียนของผู้เรียน ผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

๓.๒ พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล

๓.๓ เชื่อมโยง API ระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ

๔. ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ

๔.๑ จัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ

๔.๒ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ

๔.๓ สนับสนุนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

๕. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

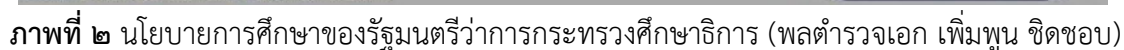
๕.๑ พัฒนานักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

๕.๒ ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ในช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน

๕.๓ ส่งเสริมประสบการณ์อาชีพของนักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๕.๔ พัฒนาต่อยอดห้องแล็บสอนอาชีพ ในโรงเรียนต้นแบบสหกรณ์โรงเรียน

๕.๕ ส่งเสริมการศึกษาร่วมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิศึกษา) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย



นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

๑.๒) ปรับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะให้มีความเชื่อมโยงกัน และออกแบบการประเมินให้สามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

๑.๓) นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ และสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับใช้ในการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นถิ่น (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง)

๒.๑) กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการ ให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่นตามแต่กรณี รวมทั้งการใช้บทลงโทษอย่างเข้มงวดและเด็ดขาดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเรียกรับผลประโยชน์ในการโยกย้ายหรือแต่งตั้ง

๒.๒) สถาบันผลิตครูและหน่วยใช้ครู ร่วมกันสำรวจความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาที่ขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งพิจารณาให้พี่เลี้ยงที่สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นครูหรือครูผู้ช่วยในภูมิภาคเดิมของตน

๓) แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการเก็บออมเงินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้มีความรู้ สร้างวินัยการบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒) หน่วยงานต้นสังกัดประสานการจัดการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับไฟแนนซ์ (Refinance) หรือรวมหนี้เป็นก้อนเดียว เพื่อลดภาระการผ่อนชำระหนี้จากหลายที่โดยลดดอกเบี้ยให้ถูกลง ระยะเวลาผ่อนส่งยาวขึ้น สามารถชำระเงินต้นเพิ่มเติมจากเงินที่ผ่อนชำระเป็นรายงวดได้

๔) จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ

๔.๑) สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่างๆ

๔.๒) สนับสนุนจัดหาแท็บเล็ต (Tablet) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๔.๓) บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็นเจ้าของสัมปทานสัญญาณอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงและภาครัฐ ในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีการสอน)

๔.๔) สนับสนุนงบประมาณ เป็นงบลงทุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้าน Hardware, Software และ Peopleware

๕) ยกเลิกครูเวร: ชีวิตและความปลอดภัยของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน โดยให้ใช้แนวทางอื่นมาช่วย ในการรักษาความปลอดภัย เช่น การใช้พนักงานรักษาความปลอดภัย การติดตั้งกล้องวงจรปิด การประสาน กับฝ่ายปกครองในพื้นที่หรือประสานตำรวจมาติดตั้งตู้แดงช่วยตรวจตรา การใช้ระบบแจ้งเตือนผู้บุกรุก เป็นต้น มาปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อความปลอดภัยของครู ลดภารกิจที่ไม่จำเป็นตามนโยบายลดภาระครู ให้ครูได้มีเวลา ในการจัดเตรียมการเรียนการสอนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

๖) จัดหานักการภารโรง

จ้างนักการภารโรงให้ครบทุกโรงเรียน โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามภารกิจ ความจำเป็นและเหมาะสม รวมถึงกำหนดมาตรการและแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามขั้นตอน เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยนักการภารโรงจะเข้ามาดูแล สภาพแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภคและทรัพย์สินของทางราชการ รวมถึงสร้างความปลอดภัยแก่ครู และนักเรียน ทำให้เกิดการจ้างงาน สร้างรายได้ และเกิดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ

๗) ปรับลดงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน

ปรับลดงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา รวมถึงลดละเลิก โครงการ กิจกรรมตัวชี้วัดที่ซ้ำซ้อน เพื่อลดภาระครู ให้ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนแก่เด็กนักเรียนมากยิ่งขึ้น

๘) จ้างครูผู้ช่วย กรณีพิเศษ

จ้างครูผู้ช่วยกรณีพิเศษเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในสถานศึกษา จึงได้ดำเนินการคัดเลือก บุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณี ที่มีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิ์เข้ารับ การคัดเลือกปัจจุบันต้องดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยาการอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณ หรือเงินรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งทุกตำแหน่งต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัคร เข้ารับการคัดเลือกตามคำสั่งหรือสัญญาจ้าง

นโยบายลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

๑) เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ "ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

๑.๑) ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและจัดการศึกษาและการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในระหว่างการเรียนรู้หรือฝึกอาชีพ สร้างโอกาส การมีงานทำ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันแรงงานเข้าสู่ตลาดได้เร็วขึ้น

๑.๒) ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคอย่างจริงจัง ออกแบบระบบการเรียนการสอนในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เรียนที่ไหนก็ได้ และร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน นักศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๑.๓) สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

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

๑.๕) บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็นเจ้าของสัมปทานสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และภาครัฐ ในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่)

๑.๖) พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ โดยจัดทำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้ครอบคลุมหลักสูตรการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอน

๑.๗) จัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าสู่แหล่งความรู้ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ นำแพลตฟอร์มการเรียนรู้แห่งชาติมาผสมผสานการเรียนการสอนแบบเดิมในห้องเรียนกับการเรียนการสอนออนไลน์ (Hybrid Education) ผู้เรียนจะมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้และขยายการเรียนรู้ไปถึงประชาชนทุกช่วงวัยทั่วประเทศให้มีโอกาสทางการศึกษา เข้าถึงเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ อันจะนำไปสู่การเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวมของประเทศ

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

๑.๙) ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนสาขาที่เรียนในขณะที่เข้ารับการศึกษาล่วงแล้วเพื่อให้ตรงกับความต้องการและความต้องการของผู้เรียนและตรงตามตลาดแรงงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของสังคมโดยอิสระ

๒) ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ

๒.๑) จัดให้มีการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพต้นแบบอย่างน้อย ๑ โรงเรียนในแต่ละอำเภอหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำร่องการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน สื่อ อุปกรณ์ และงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ปัจจุบัน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น บ้าน (ครอบครัว) ผู้นำทางศาสนาและโรงเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒) จัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานและการวางแผนเกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๒.๓) จัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้เกณฑ์พิเศษหรือมีงบประมาณครูอัตราจ้างเพิ่มเติมในวิชาเอกที่ขาดแคลน

๒.๔) สร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอน

๓) ระบบแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิต

๓.๑) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และมีหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒) จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบแนวทางการเรียนและเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดระยะเวลาการเรียน

๓.๓) เน้นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบ STEM Education (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นทักษะจากการปฏิบัติจริงและเสริมความสามารถด้าน Soft Skill ควบคู่กับการพัฒนา

๓.๔) ประสานความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาสุขภาพจิตของผู้เรียนเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข

๔) การจัดทำระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ

๔.๑) ผู้เรียนและประชาชนสามารถนำหน่วยกิตที่สะสมมาใช้สำหรับเทียบคุณวุฒิ รับรองมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพนำไปใช้ต่อยอดในการเรียนและความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยื่นขอเสนอขอรับเงินเดือนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ที่มี

๔.๒) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายอาชีวศึกษา สามารถขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพได้ในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในระบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่จะมีรายได้ระหว่างเรียนควบคู่กับการทำงานไปพร้อมกัน และสามารถที่จะขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อยกระดับศักยภาพของตนเอง รวมทั้งการลดระยะเวลาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและเปิดโอกาสทางการศึกษาที่ยืดหยุ่นต่อการประกอบอาชีพ

๕) การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษาและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศไม่ต้องเสียเวลาในระบบ ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย

เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนได้นำผลการเรียน ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทักษะจากการทำงานหรือทักษะเฉพาะมาเทียบโอนสะสมและใช้ประโยชน์ในการเพิ่มคุณวุฒิการทำงานและการศึกษาต่อ รวมทั้งสร้างโอกาสให้ประชาชนทั่วไปได้เพิ่มและพัฒนาทักษะใหม่ นำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๖) มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

Learn to Earn คือ การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด โดยการร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในและนอกกระทรวง เพื่อผลิตและพัฒนาคนที่ตรงกับสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ

๓) อาหารกลางวันโรงเรียนขยายโอกาส

อนุมัติงบประมาณอุดหนุนค่าอาหารกลางวันของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓ ของโรงเรียนขยายโอกาสทุกสังกัด

๔) สุขชาติ มีความสุข

โรงเรียนในสังกัดทั่วประเทศ จะต้องทำการปรับปรุง ซ่อมแซมห้องน้ำ ให้มีมาตรฐานถูกต้องตรงตามเกณฑ์การประเมิน ตามหลัก ๕ส ได้แก่ **สะอาด** (Clean) คือ การรักษาความสะอาด สุขภัณฑ์ โถส้วม โถปัสสาวะ อ่างล้างมือ และสามารถสร้างความปลอดภัยให้ผู้ใช้บริการ โดยให้พื้นห้องน้ำทั้งภายในและภายนอก แห้งอยู่ตลอดเวลา มีกลิ่นหอมน่าใช้ **สะดวก** (Convenient) คือ การซ่อมแซม บำรุงประตูช่องระบายอากาศให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและการจัดวางสิ่งของต่างๆ ให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกและปลอดภัย **สบาย** (Comfortable) คือ มีระบบน้ำประปา ไฟฟ้า ไฟส่องสว่างทั้งภายในและภายนอกให้เพียงพอและปลอดภัย **สุขลักษณะ** (Hygiene) คือ การดูแลห้องน้ำให้มีบรรยากาศน่าใช้ และรักษามาตรฐานตามที่กรมอนามัยกำหนด เพื่อสุขภาพและอนามัยของผู้ใช้บริการ **สวยงาม** (Attractive) คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกให้เรียบร้อย และเกิดความประทับใจต่อผู้ให้บริการ และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต กำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิด

๕) ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กในโรงพยาบาล

จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ โดยมีการจ้างครูประจำศูนย์การเรียนรู้ และเด็กมีที่พักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลที่มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ให้ได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

๑๐) การยกเว้น/ผ่อนผันแต่งเครื่องแบบนักเรียน

เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของนักเรียนและผู้ปกครอง ให้สถานศึกษาในสังกัด พิจารณายกเว้นหรือผ่อนผันการแต่งเครื่องแบบและรองเท้าของนักเรียน เป็นชุดหรือรองเท้าอื่น โดยคำนึงถึงความประหยัดและเหมาะสมแล้วรายงานผลการดำเนินการ พร้อมข้อมูลนักเรียนที่ได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผัน ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการทราบ

ข้อสั่งการและแนวปฏิบัติ

๑. ให้นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)

๒. ให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างเคร่งครัด เช่น การสอบ การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย (ห้ามซื้อ - ขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ

๓. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๔. ให้ร่วมกันปลูกฝังการรักษาสิ่งแวดล้อมและมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด

๕. ส่งเสริมการอ่านและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารและครูต้องเป็นต้นแบบ

๖. การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้ดำเนินการอย่างเรียบง่าย โดยเฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง มาร่วมรับการตรวจราชการหรือเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องผูกผ้า ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝากใดๆ ทั้งสิ้น

๒.๑๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑. กลุ่มบุคลากรภาครัฐ

บุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑) บุคลากรแรกบรรจุ

หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี เป็นบุคลากรที่ต้องรับการพัฒนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบแบบแผนราชการ ปลูกฝังทัศนคติที่ดี พัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเรียนรู้วัฒนธรรม การทำงาน กฎและระเบียบต่างๆ บทบาทหน้าที่ ภารกิจ และรู้จักบุคคลในองค์กร รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้หรือทักษะตามความจำเป็นของบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะตามความจำเป็นเพื่อปิดช่องว่าง (Gap) ในการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์

หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีม เป็นบุคลากรที่ต้องได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเร่งเสริมรากฐานทักษะสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจงาน และเตรียมพร้อมการสร้างเสริมประสบการณ์ในการเตรียมเป็นหัวหน้างาน

๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ต้องเร่งเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น รวมทั้งทักษะทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญที่สามารถนำทีม และสร้างการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนภารกิจงาน

๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าระดับกรม หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นบุคลากรที่สามารถนำทีมและสร้างการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารต้น

๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือกรม โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ บริหารต้น และบริหารสูง ซึ่งจะต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะทางการบริหารที่สำคัญและจำเป็นเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญในระดับรองหัวหน้าส่วนราชการและเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ

๒. ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งการพัฒนออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

๒) การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตัวชี้วัดการดำเนินการ

ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. ตามบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการในปี ๒๕๗๐ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

- ความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/ หลักเกณฑ์/ ระบบ/ เครื่องมือ/ กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร

- ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

ตัวชี้วัดของส่วนราชการ ตามบทบาทของส่วนราชการที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

- ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร

- ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะด้านดิจิทัล

- จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service

- ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ทั้งนี้ หน่วยงานราชการจะต้องรายงานผลดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาที่กำหนด และนำเสนอข้อมูลดังกล่าวในระบบการติดตามการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์

๑. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง มีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

๒. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว

กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร การยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม

๓. การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน แนวปฏิบัติให้บุคลากร มีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมรรถภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้บุคลากร จากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบาย หรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

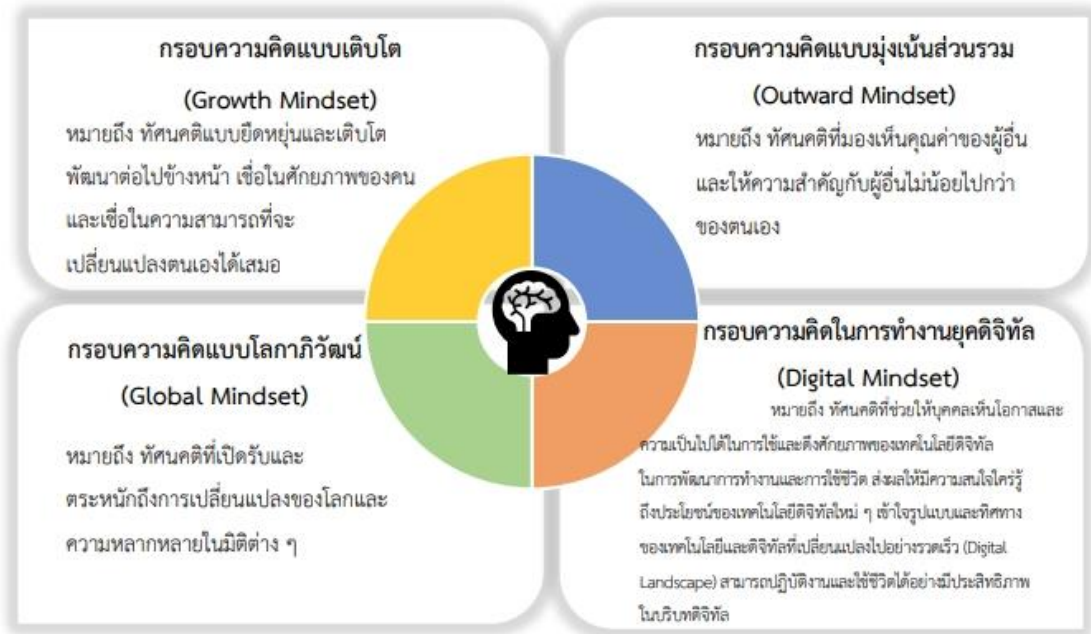
การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ครอบคลุมทั้งการพัฒนา กรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skills) เพื่อให้บุคลากรได้รับการปรับหรือพัฒนามุมมอง ทักษะ เพื่อให้ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปพร้อมกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป้าหมาย ในการพัฒนาออกเป็น ๔ กรอบความคิด ประกอบด้วย

๑. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทักษะและแนวคิดแบบยืดหยุ่น และเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เชื่อในความสามารถ ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด รับผิดชอบและบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กล้าเผชิญหน้าแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้างรับการเปลี่ยนแปลง

๒. กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทักษะที่มองเห็นคุณค่า ของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยกว่าตนเอง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ทำงานด้วยจิตสาธารณะ

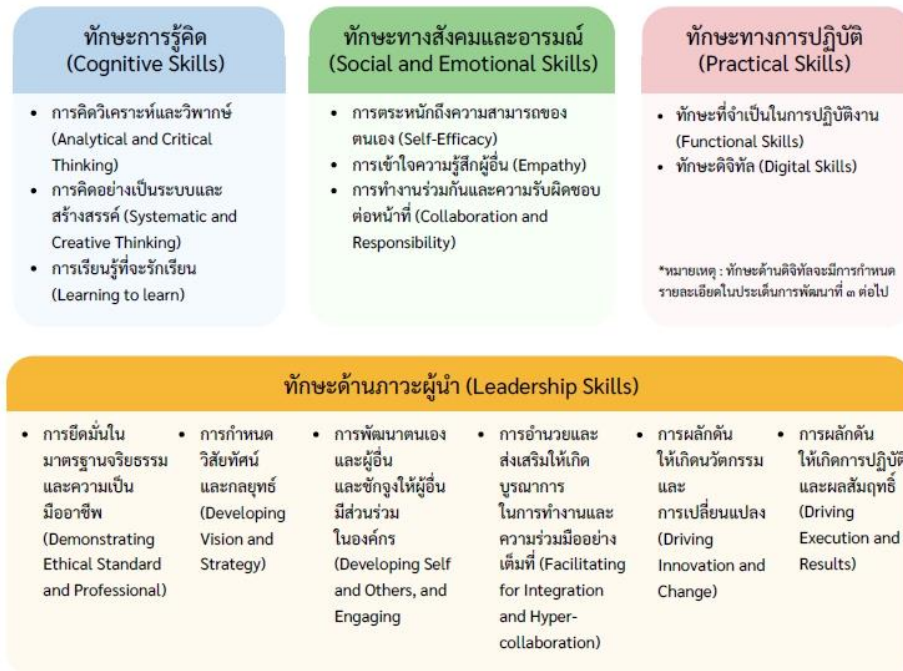
๓. กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) หมายถึง ทักษะที่เปิดรับและตระหนัก ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงของโลกในมิติต่างๆ การนำหลักการพัฒนาย่างยั่งยืน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักสากลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคล เห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การพัฒนาทักษะ (Skills) ของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาที่ครอบคลุมประเด็นทักษะทางการคิด ทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะทางการปฏิบัติ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านดิจิทัล



ภาพที่ ๔ การพัฒนาทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าหมาย

บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจ ที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะ เฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

๓. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกระดับ และการสร้างและการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้นำทักษะดิจิทัลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. (วบ/๒๕๖๑) ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามหมวดที่ ๒ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็น มาปรับใช้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดที่เห็นความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

กรอบความคิดด้านดิจิทัล (Digital Mindset)

หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดัดแปลงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)

หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน และการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถปฏิบัติงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนอง และให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโต้ภัยการปฏิรูปภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ครอบคลุมถึงทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความสามารถ

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

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และ มาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

๒. ความรู้

ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๑ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๒.๒ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๓. ประสบการณ์

ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

๓.๑ ประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๓.๒ ประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔. คุณลักษณะ

คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้

(๒) เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

(๓) สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น

(๔) กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ

(๕) มีคุณธรรมจริยธรรม

สมรรถนะ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะจาก ๖ สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่

- (๑) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- (๒) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- (๓) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- (๔) การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้นสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

๑. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
๒. การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)
๓. ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)

เป้าหมาย

บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ดูแล จัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการ อาทิ สายงาน วิชาการ คอมพิวเตอร์ สายงานวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ สายงานปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือ สายงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการพัฒนาเรื่องดังกล่าว ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานภารกิจ และ/ หรือรับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนพัฒนาดิจิทัลของ ส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น

- ๑.๑ ผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
- ๑.๓ ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับกระทรวง กรม

๒. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นผู้ใช้งาน (User) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการที่ได้รับพัฒนาขึ้น หรือระบบปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ หรือเพื่อการให้บริการประชาชน ตามภารกิจของส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น

- ๒.๑ ผู้ปฏิบัติงาน
- ๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
- ๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหาร

กลยุทธ์

๑. กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
๒. กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ
๓. ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

๒.๑๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกเป็น ๔ ประเภท และมีระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ
บริหาร	สูง
	ต้น
อำนวยการ	สูง
	ต้น
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ
	เชี่ยวชาญ
	ชำนาญการพิเศษ
	ชำนาญการ
	ปฏิบัติการ
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ
	อาวุโส
	ชำนาญงาน
	ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๑ ประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๑๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

พนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๓ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

พนักงานราชการ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ โดยพนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในกลุ่มงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับพนักงานราชการพิเศษ เป็นพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว ได้แก่ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

การกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ จำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ดังนี้

- ๑) กลุ่มงานบริการ
- ๒) กลุ่มงานเทคนิค
- ๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- ๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

พนักงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการออกเป็น ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน
พนักงานธุรการ	บริการ
พนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	บริการ
พนักงานบริหารอาคารและยานพาหนะ	บริการ
พนักงานพัสดุ	บริการ
พนักงานการเงินและบัญชี	บริการ
พนักงานโสตทัศนศึกษา	เทคนิค
พนักงานคอมพิวเตอร์	เทคนิค
ช่างศิลป์	เทคนิค
ช่างโยธา	เทคนิค
ช่างเทคนิค	เทคนิค
ช่างเขียนแบบ	เทคนิค
ช่างไฟฟ้า	เทคนิค
นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป
นักทรัพยากรบุคคล	บริหารทั่วไป
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บริหารทั่วไป
นักวิเทศสัมพันธ์	บริหารทั่วไป
นักประชาสัมพันธ์	บริหารทั่วไป
นักวิชาการเผยแพร่	บริหารทั่วไป
นักวิชาการศึกษา	บริหารทั่วไป
นักวิชาการพัสดุ	บริหารทั่วไป
นักวิชาการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บริหารทั่วไป
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	บริหารทั่วไป
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	บริหารทั่วไป
นิติกร	บริหารทั่วไป
นักวิชาการช่างศิลป์	บริหารทั่วไป
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ
วิศวกรไฟฟ้า	วิชาชีพเฉพาะ
วิศวกรโยธา	วิชาชีพเฉพาะ
สถาปนิก	วิชาชีพเฉพาะ

ตารางที่ ๒ ชื่อตำแหน่งของพนักงานราชการจำแนกตามกลุ่มงาน

๒.๑๖ ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖

ลูกจ้างประจำ ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๕ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตรา และจำนวนที่กำหนด

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามลักษณะงานเป็น ๔ กลุ่มงาน โดยแต่ละกลุ่มงานมีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และความต้องการของหน่วยงานราชการต่างๆ ดังนี้

๑) **กลุ่มงานบริการพื้นฐาน** หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานให้บริการหลัก หรือเป็นงานพื้นฐานของส่วนราชการ มีจำนวน ๕๕ สายงาน (มีระดับชั้นงาน ไม่เกิน ๒ ระดับ)

๒) **กลุ่มงานสนับสนุน** หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานในการช่วยปฏิบัติ หรือสนับสนุนผู้ปฏิบัติภารกิจหลัก มีจำนวน ๑๕๐ สายงาน (มีระดับชั้นงาน ไม่เกิน ๔ ระดับ)

๓) **กลุ่มงานช่าง** หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานในการปฏิบัติงานช่าง ได้แก่ สร้าง ใช้ ซ่อมแซม ปรับแก้ ติดตั้ง ประกอบเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ มีจำนวน ๑๔๑ สายงาน (มีระดับชั้นงาน ไม่เกิน ๔ ระดับ)

๔) **กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ** หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถ เฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงาน มีจำนวน ๑๐ สายงาน (มีระดับชั้นงาน ไม่เกิน ๓ ระดับ)

๒.๑๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๓๘ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ๓ ประเภท ดังนี้

ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (๑) ครูผู้ช่วย
- (๒) ครู
- (๓) อาจารย์
- (๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๕) รองศาสตราจารย์
- (๖) ศาสตราจารย์

ตำแหน่งใน (๑) และ (๒) จะมีในหน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งใน (๓) ถึง (๖) ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๓) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) รองอธิการบดี

(๖) อธิการบดี

(๗) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตำแหน่งผู้บริหารใน (๑) และ (๒) ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง
ตำแหน่งผู้บริหารใน (๓) และ (๔) ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารใน (๕) และ (๖)
ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

ค. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาานิเทศก์

(๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ.
นำมาใช้กำหนดให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

๒.๑๘ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ มาตรฐาน
การปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา
ศึกษานิเทศก์ และครู ดังนี้

๑. ผู้บริหารการศึกษา

๑.๑ มาตรฐานความรู้

- ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
- ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- ด้านการบริหารการศึกษา
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาผู้เรียนบุคลากร และชุมชน
- มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- พัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
- พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
- ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการให้หน่วยงานของตนได้
- สร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์

๑.๓ มาตรฐานการปฏิบัติตน

- จรรยาบรรณต่อตนเอง
- จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อสังคม

๒. ผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๑ มาตรฐานความรู้

- ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
- ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- ด้านการบริหารสถานศึกษา
- ด้านหลักสูตร การสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
- ด้านกิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน
- ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

๒.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของผู้เรียนบุคลากร และชุมชน
- มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
- พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
- ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้
- สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

๒.๓ มาตรฐานการปฏิบัติตน

- จรรยาบรรณต่อตนเอง
- จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อสังคม

๓. ศีษานินเทศก์

๓.๑ มาตรฐานความรู้

- การพัฒนาวิชาชีพ
- การนินเทศการศึกษา
- แผนและกิจกรรมการนินเทศ
- การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู
- การวิจัยทางการศึกษา
- นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- การประกันคุณภาพการศึกษา
- คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๓.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาการนินเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
- ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนินเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนินเทศ
- มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนินเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเต็มศักยภาพ
- พัฒนาแผนการนินเทศให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
- พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนินเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- จัดกิจกรรมการนินเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนินเทศ
- ดำเนินการและรายงานผลการนินเทศการศึกษาให้มีคุณภาพสูงได้อย่างเป็นระบบ
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ
- สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์

๓.๓ มาตรฐานการปฏิบัติตน

- จรรยาบรรณต่อตนเอง
- จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อสังคม
- การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้มีการแก้ไขข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนของวิชาชีพครู เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการศึกษาของชาติ

๔. ครู

๔.๑ มาตรฐานความรู้

- การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

- เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้
- การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน
- การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

๔.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- การปฏิบัติหน้าที่ครู
- มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓ การจัดการเรียนรู้

- พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินการเรียนรู้
- บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม
- ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

๔.๔ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

- ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
- ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑๙ มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ประเภท	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง
ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา	การสอน	ครูผู้ช่วย
		ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา	บริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
		ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	บริหารการศึกษา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
		ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุคลากรทางการศึกษาอื่น	นิเทศการศึกษา	ศึกษานิเทศก์

ตารางที่ ๓ มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๗ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่งครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการจัดการเรียนรู้

๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนา เต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน

๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

๑.๘ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

๒.๓ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา

๒.๔ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในสถานศึกษา และบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

๑.๑ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ตรวจสอบ ทบทวน จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ประสานงานงานวิชาการ และนำหลักสูตรไปใช้ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

๑.๒ ปฏิบัติการสอน พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสร้างนวัตกรรมได้

๑.๔ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา

๑.๖ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา และบริหาร กิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะ เต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ บริหารกิจการผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาค ทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนา สถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชนและเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะ ทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารทางขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูและผู้เรียน

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิด และสร้างนวัตกรรมได้

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา รองจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาสเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้หน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน วิเคราะห์ วิจัย และประสานงานด้านวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทักษะการคิด และสร้างนวัตกรรมได้

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร

๒.๑ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษา บริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒.๒ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการและเลขานุการตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

๓.๑ กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกับ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทาง เชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓.๒ นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนด

๓.๓ สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เรียน มีสมรรถนะ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในเขต พื้นที่การศึกษา ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

๔.๑ สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๔.๒ จัดระบบการให้บริการในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น เพื่อสร้างโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๕.๑ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา และความรอบรู้ในการบริหารงานให้สูงขึ้น

๕.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

๕.๔ สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ด้านการนิเทศการศึกษา

๑.๑ ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็น ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

๑.๒ คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๓ นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

๑.๔ รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษา ที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒.๑ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา

๒.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษา

๒.๓ ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงาน การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะ ทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น

๓.๒ มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา การนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๒.๒๐ มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร ๑๒๐๖.๕/ว๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ดังนี้

ประเภท	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง
วิชาการ	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป
	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	นิติการ	นิติกร
	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา
	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์
	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล
	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ
	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี
	วิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ
	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์
ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ
	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด
	ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า
	ปฏิบัติงานโยธา	นายช่างโยธา
	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค

ตารางที่ ๔ มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

๒.๒๑ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๑. ใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ได้แก่ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษของประเทศไทย ทั้งในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การทดสอบ การวัดผล การพัฒนาครู รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

๒. ปรับจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้ โดยเน้นการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) โดยปรับการเรียนการสอนจากการเน้นไวยากรณ์มาเป็น เน้นการสื่อสารที่เริ่มจาก การฟัง ตามด้วยการพูด การอ่าน และการเขียนตามลำดับ

๓. ส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานหลัก ด้วยหลักสูตร แบบเรียนสื่อการเรียนการสอน แต่ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ตามความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา และแสดงถึงความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

๔. ส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ได้แก่

๔.๑) ขยายโครงการพิเศษด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่

(๑) English Program (EP),

(๒) Mini English Program (MEP) และ

(๓) International Program (IP) สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถทางวิชาการสูง

(๔) English Bilingual Education (EBE) โดยจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และศิลปศึกษาแบบสองภาษา (ภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ) และ

(๕) English for Integrated Studies (EIS) ด้วยการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เป็นภาษาอังกฤษ

๔.๒) พัฒนาห้องเรียนพิเศษภาษาอังกฤษ (Enrichment Class) เพื่อให้ผู้เรียนที่มีศักยภาพ ทางภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทางสังคม (Social Interaction) และด้านวิชาการ (Academic Literacy) และพัฒนาห้องเรียนสนทนาภาษาอังกฤษ (Conversation Class) ที่เน้นทักษะการฟัง และการพูด อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒ ชั่วโมง รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับประกอบอาชีพ โดยเฉพาะสำหรับผู้เรียนที่จะจบ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และในโรงเรียนขยายโอกาส

๔.๓) จัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสามารถด้านภาษาอังกฤษ เช่น

(๑) การเข้าค่ายภาษาอังกฤษแบบเข้ม ระยะ ๒ - ๔ สัปดาห์ (๘๔ - ๑๗๐ ชั่วโมง) ในช่วง ปิดภาคเรียน สำหรับนักเรียนทั่วไป และค่ายนานาชาติสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถสูง

(๒) การเพิ่มชั่วโมงเรียน การเรียนอย่างต่อเนื่อง ครึ่งวัน / ทั้งวัน / หรือมากกว่านั้น รวมทั้ง

(๓) การจัดสภาพแวดล้อม / บรรยากาศที่ส่งเสริม / กระตุ้นการฝึกทักษะการสื่อสาร เช่น English Literacy Day, English Zone, English Corner, การประกวดแข่งขันต่างๆ ป้ายสารนิเทศ และการเพิ่มกิจกรรมการอ่านในและนอกห้องเรียน ด้วยเนื้อหาสาระที่หลากหลาย เป็นต้น

๔.๔) ให้มีการเรียนการสอนวิชาสนทนาภาษาอังกฤษเป็นการทั่วไป และมีการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษแบบเข้มข้น รวมถึงจัดให้เป็นสาระเพิ่มเติมในลักษณะวิชาเลือกได้ด้วย เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียน ตามความสนใจ ความถนัด และศักยภาพ

๕. ยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสาร (CLT) และเป็นไปตามกรอบความคิดหลัก CEFR โดยจัดให้มีการประเมินความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษสำหรับครู (ผู้สอน) เพื่อให้มีการฝึกอบรมครู ตลอดจนพัฒนาระบบติดตามแก้ปัญหาและช่วยเหลือครู และให้มีกลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความแตกต่างของระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ เพื่อให้สามารถยกระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษได้จริง นอกจากนี้ ควรมีระบบการฝึกฝน และการสอบวัดระดับความสามารถออนไลน์ เพื่อการพัฒนาต่อเนื่องด้วย

๖. ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและนักเรียน ทั้งการส่งเสริมให้มีการผลิต การสรรหา e-content, Learning applications รวมถึงแบบฝึกและแบบทดสอบที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสำหรับการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการใช้ช่องการเรียนรู้ผ่านโลกดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การเรียนรู้การฟัง การออกเสียงที่ถูกต้องตาม Phonics จากสื่อดิจิทัล

๒.๒๒ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ทั้งหน่วยงานในส่วนกลางที่รับผิดชอบดำเนินการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล ได้แก่ The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทย ทั้งในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การทดสอบ การวัดผล การพัฒนาครู รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

CEFR ได้จำแนกผู้เรียนออกเป็น ๓ กลุ่มหลักและแบ่งเป็น ๖ ระดับความสามารถ ดังนี้

Level group	A		B		C	
Level group name	Basic User ผู้ใช้ภาษาขั้นพื้นฐาน		Independent User ผู้ใช้ภาษาขั้นอิสระ		Proficient User ผู้ใช้ภาษาขั้นคล่องแคล่ว	
Level	A๑	A๒	B๑	B๒	C๑	C๒
Level name	Breakthrough or beginner	Waystage or elementary	Threshold or intermediate	Vantage or upper intermediate	Effective Operational Proficiency or advance	Mastery or proficiency

ตารางที่ ๕ ประเภทของผู้เรียนในการใช้ภาษาตามกรอบมาตรฐาน CEFR

ระดับ	คำอธิบาย
A๑	ผู้เรียนสามารถใช้และเข้าใจประโยคง่ายๆในชีวิตประจำวัน สามารถแนะนำตัวเองและผู้อื่น ทั้งยังสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับบุคคลอื่นได้ เช่น เขาอยู่ที่ไหน รู้จักใครบ้าง มีอะไรบ้าง และตอบคำถามเหล่านี้ได้ ทั้งยังสามารถเข้าใจบทสนทนาเมื่อคู่สนทนาพูดช้าและชัดเจน
A๒	ผู้เรียนสามารถใช้และเข้าใจประโยคในชีวิตประจำวันในระดับกลางเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ ครอบครัว การจับจ่ายใช้สอย สถานที่ ภูมิศาสตร์ การทำงาน และสามารถสื่อสาร ในประโยคในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั่วไปและการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถบรรยาย ความฝัน ความคาดหวัง ประวัติ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้
B๑	ผู้เรียนสามารถพูด เขียน และจับใจความสำคัญของข้อความต่างๆไปได้ เมื่อเป็นหัวข้อ ที่คุ้นเคย หรือสนใจ เช่น การทำงาน โรงเรียน เวลาว่าง ฯลฯ สามารถจัดการกับสถานการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางในประเทศที่ใช้ภาษาได้ สามารถบรรยายประสบการณ์ เหตุการณ์ ความฝัน ความหวัง พร้อมให้เหตุผลสั้นๆ ได้
B๒	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาในระดับดี สามารถใช้ภาษา พูดและเขียนได้ แทบทุกเรื่อง อย่างถูกต้องและคล่องแคล่วขึ้น รวมทั้งสามารถจะอ่านและทำความเข้าใจ บทความที่มีเนื้อหายากขึ้นได้
C๑	ผู้เรียนสามารถเข้าใจข้อความยาวๆที่ซับซ้อนในหัวข้อหลากหลาย และเข้าใจความหมายแฝง ได้สามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนได้อย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่ต้องหยุดคิดหา คำศัพท์ สามารถใช้ภาษาทั้งในด้านสังคมการทำงาน หรือด้านการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพูดและเขียนข้อความที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ตามโครงสร้างไวยากรณ์ พร้อมทั้งสามารถใช้คำเชื่อมประโยคได้อย่างถูกต้อง
C๒	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างดีเยี่ยมใกล้เคียงเจ้าของภาษา สามารถใช้ภาษา มาตรฐานได้อย่างสละสลวย ถูกต้องตามจุดประสงค์ที่จะสื่อสารได้ดี สามารถอ่าน บทความ ที่เป็นภาษาต้นฉบับ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวรรณกรรม) ได้เข้าใจ สามารถ และเลือกใช้ ภาษาสำหรับพูดและเขียนได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ ๒ ระดับความสามารถในการใช้ภาษาตามกรอบมาตรฐาน CEFR

๒. ปรับจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้ภาษา โดยเน้นการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT)

- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามธรรมชาติของภาษา ที่เน้นการสื่อสาร (communicative Language Teaching) โดยการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ชี้แจง และสาธิตแก่ครูผู้สอน ผ่านช่องทางและรูปแบบการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อม

- จัดทำหลักสูตรอบรมกลวิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- จัดอบรมวิทยากรแกนนำกลวิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- ดำเนินการพัฒนาครู และจัดกิจกรรมสร้างเสริมบรรยากาศ และกระตุ้นการใช้ภาษาอังกฤษแบบสื่อสาร
- จัดตั้งคณะทำงานเพื่อนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมให้กำลังใจครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
- สนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ

๓. ส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานหลัก

- เตรียมความพร้อมครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบ

- ติดตาม ประเมิน จัดระบบการนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอน และให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน

๔. ส่งเสริมการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

- ประสานกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โรงเรียนนานาชาติ ในการพัฒนาครู และจัดกิจกรรมทางภาษาอังกฤษของสถานศึกษาในสังกัด

- กำกับติดตามคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนโครงการพิเศษด้านภาษาอังกฤษให้มีมาตรฐาน

- กำกับติดตามการประเมินตนเอง / ความก้าวหน้าด้านทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

- ให้ขวัญกำลังใจแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการประเมินทักษะภาษาอังกฤษหรือใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

๕. ยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสาร (CLT) และเป็นไปตามกรอบความคิดหลัก CEFR

- สำรวจและประเมินความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษสำหรับครูเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสาร (CLT) เพื่อวางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามระดับความสามารถภายหลังผลการประเมินเพื่อให้มีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

- พัฒนาระบบติดตามแก้ปัญหาและช่วยเหลือครูเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ โดยการจัดระบบการนิเทศ ติดตาม สนับสนุน ช่วยเหลือ

- จัดให้มีการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษและความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสาร (CLT) และการพัฒนาครูผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- สร้างความเข้าใจแก่ครู ศึกษานิเทศก์และผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้กรอบ CEFR ในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลทางภาษาอังกฤษที่เน้นความสามารถในการสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการฟังและการพูด

- จัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูและให้ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่เน้นการทักษะการฟัง - พูด ตามระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ

- สร้างกลไกสนับสนุนและกำกับติดตาม ผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้สามารถเข้าถึงครู

- วิเคราะห์ผลการประเมินความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และจัดเป็นระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาและติดตามความก้าวหน้า

- ดำเนินการอบรม พัฒนาด้วยรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของครู

- นิเทศภายใน ติดตามความก้าวหน้าของครูในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลทางภาษาอังกฤษที่เน้นความสามารถในการสื่อสาร เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสัมภาษณ์ การนำเสนอผลการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- กระตุ้นการพัฒนาทักษะการฟัง - พูดภาษาอังกฤษสำหรับครูและนักเรียน โดยการจัดเวทีแข่งขัน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างประเทศและการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู

๖. ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของครูและผู้เรียน

- ครูและนักเรียนร่วมกันผลิต สรรหา และคัดเลือก สื่อตาม core curriculum, learning applications รวมถึงแบบฝึกและแบบทดสอบมีคุณภาพสำหรับการเรียนรู้

- ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีทักษะการสร้างและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ครูร่วมกับนักเรียนผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี
- ส่งเสริมให้มีการใช้เครือข่ายทางสังคม (social networks) ในการเรียนการสอน เช่น การส่งการบ้านผ่าน Facebook หรือ Youtube โดยเน้นย้ำให้ใช้ด้วยความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบ
- จัดสภาพแวดล้อม / บรรยากาศที่ส่งเสริม / กระตุ้นการฝึกทักษะการสื่อสาร การประกวดแข่งขันต่างๆ การจัดทำป้ายนิเทศ และการเพิ่มกิจกรรมการอ่านทั้งในและนอกห้องเรียน ด้วยเนื้อหาสาระที่หลากหลาย

๒.๒๓ แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ (English Program / Mini English Program) ฉบับปรับปรุง (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเข้าใจหลักคิดและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของโครงการ ทั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูผู้สอน ดังนี้

๑. ครูที่เป็นชาวไทย ได้แก่ ครูประจำการของสถานศึกษา ซึ่งมาช่วยปฏิบัติงาน ในโครงการโดยไม่มีค่าตอบแทน หรือครูที่เป็นลูกจ้างรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนจากโครงการ กรณีที่เป็นครูผู้สอนต้องมีคุณสมบัติ คือ มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในวิชาที่สอน และมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี โดยผ่านการทดสอบ TOEFL ระดับ ๕๕๐ หรือ TOEIC ระดับ ๖๐๐ หรือ IELTS ระดับ ๕.๕ หรือ CEFR ระดับ B๒ หรือสำเร็จการศึกษาจาก ต่างประเทศ หรือสำเร็จการศึกษาหลักสูตรนานาชาติ

๒. การพัฒนาศักยภาพ สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนครูต่างประเทศ และครูชาวไทยให้มีโอกาสพัฒนาวิชาชีพของตน หรือศึกษาเพิ่มเติมให้มีความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตามที่ สพฐ. กำหนด

๓. การนิเทศ ติดตาม สถานศึกษาต้องดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามกระบวนการ จัดการเรียนการสอน ทั้งครูไทย (Co - Teacher) และครูชาวต่างประเทศ และควรมีผู้รู้ ผู้มีเทศ จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

๔. ดูแล กำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดครูผู้สอน และการจัดตารางสอน

๕. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนต่างๆ ทั้งสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ และสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรนานาชาติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งในและต่างประเทศ

๖. ครูประจำวิชาที่สอนร่วม (Co - Teacher) ร่วมกำหนดขอบเขตเนื้อหา จุดประสงค์รายวิชา การใช้สื่อ ร่วมกับครูที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ดูแลอย่างใกล้ชิด และต้องจัดการสอนเสริมให้แก่นักเรียน ที่มีปัญหาทางการเรียน โดยสามารถเชิญวิทยากรจากภายนอกมาสอนได้ตามความจำเป็น

๗. จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูชาวต่างประเทศ ใช้ศิลปะในการบริหารงาน กำหนดมาตรการและอำนวยความสะดวกเรื่องเอกสาร รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ครูชาวต่างประเทศปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

๘. สถานศึกษาควรปฏิบัติกับครูชาวต่างประเทศเหมือนสมาชิกในสถานศึกษา และเข้าใจในวัฒนธรรม ที่แตกต่าง

๒.๒๔ คู่มือแนวทางการจัดการการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามความเข้มข้น ๓ ระดับสู่สากล (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำคู่มือแนวทางการจัดการการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามความเข้มข้น ๓ ระดับสู่สากล ซึ่งประกอบด้วย ๑) General English Program ๒) Intensive English Program และ ๓) International Program เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามหลักสูตรภาษาอังกฤษให้มีมาตรฐานและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ครูไทยและครูต่างชาติ เพื่อให้สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ดังนี้

๑. หลักสูตรระดับภาษาอังกฤษสำหรับทุกโรงเรียน (General English Program: GEP)

- ระดับประถมศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา สัญชาติใดก็ได้ต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาวิชาใดก็ได้ และมีความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ตั้งแต่ระดับ A๒ ขึ้นไป
- ระดับมัธยมศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา สัญชาติใดก็ได้ต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาวิชาใดก็ได้ และมีความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ระดับ B๒ ขึ้นไป

๒. หลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเข้ม (Intensive English Program: IEP)

- ระดับประถมศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่วและความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ตั้งแต่ระดับ B๑ ขึ้นไป ซึ่งผลสอบมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับตั้งแต่วันสอบ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในทุกสาขา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมข้อใดข้อหนึ่ง
- ระดับมัธยมศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่วพร้อมกับการทดสอบ CEFR ตั้งแต่ B๒ ขึ้นไป ซึ่งผลสอบมีอายุไม่เกิน ๒ ปีนับตั้งแต่วันสอบ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในทุกสาขา

๓. หลักสูตรนานาชาติ (International Program: IP)

- ระดับประถมศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาวิชาด้านการสอนประถมศึกษา และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย ๑ ปีในประเทศของตนเอง หรือในโรงเรียนนานาชาติ และมีความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ระดับ C๑
- ระดับมัธยมศึกษา ครูผู้สอนที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย ๑ ปีในประเทศของตนเอง หรือในโรงเรียนนานาชาติ และมีความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ระดับ C๑

แนวทางการบริหารจัดการ

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากล มีภาวะผู้นำด้านการบริหารและวิชาการ สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ รวมทั้งบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม

๒. ดูแล กำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดครูผู้สอนและการจัดตารางสอน

๓. ประสานงานกับครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านเนื้อหา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนชาวต่างประเทศ

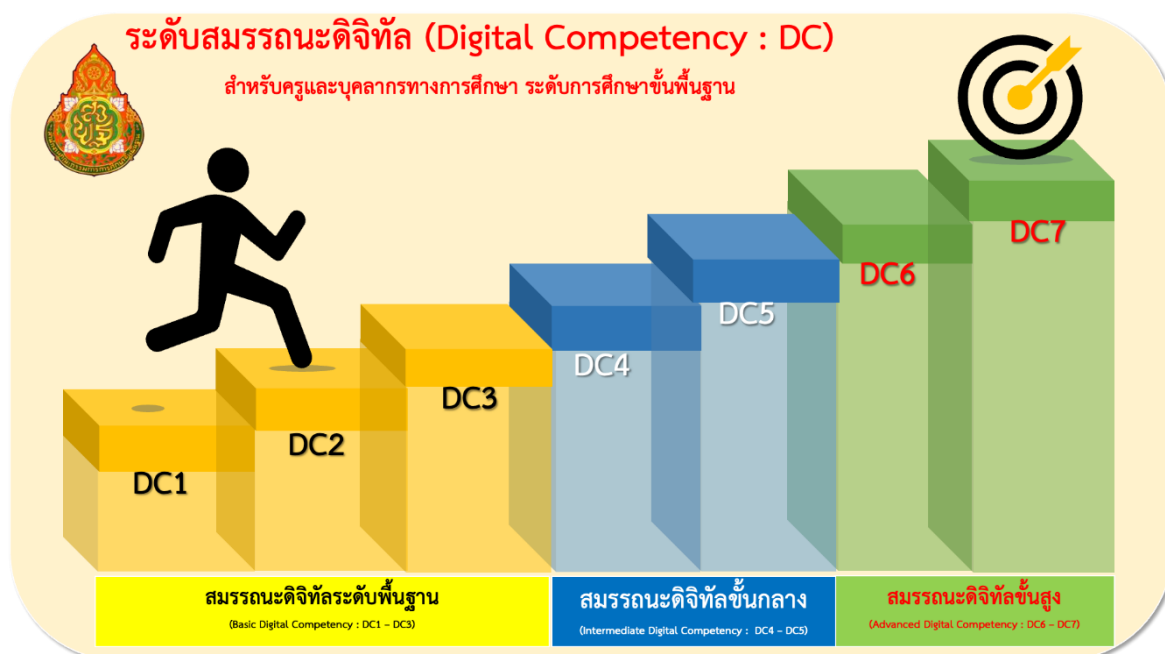
๔. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

๕. จัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูชาวต่างประเทศ ใช้ศิลปะในการบริหารงาน กำหนดมาตรการและอำนวยความสะดวกเรื่องเอกสาร รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ครูชาวต่างประเทศปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

๒.๒๕ คู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบในหลักการเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ข้าราชการและส่วนราชการมีกรอบการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จะส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในการพัฒนางานภาครัฐ และกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.๐๒๐๖.๗/ ว๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ๗ ขั้น ดังนี้



ภาพที่ ๕ ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency : DC)

- ๑. ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูล ข้อเท็จจริง วิธีการนำไปใช้ ตลอดจนกระบวนการพัฒนา ที่สามารถเรียนรู้และเพิ่มพูนได้
- ๒. ทักษะ (Skills)** หมายถึง ความสามารถ หรือความชำนาญ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝน การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ๓. การประยุกต์ใช้ (Apply)** หมายถึง การนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับอีกสาขาหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเจาะจงบางประการ หรือเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ระดับที่ ๑ สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน (Basic Digital Competency : DC๑ - DC๓)

หมายถึง ความเข้าใจ เข้าถึง และตระหนักดิจิทัล รู้เป้าหมาย พันธกิจ และกระบวนการทำงาน การรู้เท่าทันสื่อ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้แอปพลิเคชันขั้นต้น การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรม สำนักงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ การให้บริการและทำงานร่วมกันของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสาร การให้บริการ และให้คำแนะนำเพื่อลดและป้องกัน ความเสี่ยง โดยคำนึงถึงกฎหมายดิจิทัลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม และมีความฉลาดรู้ทางดิจิทัลพร้อมที่จะเป็นพลเมืองดิจิทัล

สมรรถนะระดับที่ ๑ แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังภาพ



ภาพที่ ๖ ระดับที่ ๑ สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน
(Basic Digital Competency: DC๑ - DC๓)

คำอธิบายระดับย่อย DC๑

หมายถึง เข้าใจ เข้าถึง ตระหนักดิจิทัล มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รู้เป้าหมาย พันธกิจและกระบวนการทำงาน การรู้เท่าทันสื่อ เข้าใจการเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสาร สามารถใช้งานดิจิทัล ได้อย่างมั่นคงปลอดภัย รู้กฎหมายดิจิทัล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และรู้จักการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๑ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย

๑.๑ กฎหมายดิจิทัล (Digital Law) และคุณธรรม จริยธรรม วิถีปฏิบัติ และ มารยาทในสังคมดิจิทัล (Digital Etiquette)

๑.๒ การบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน (Basic maintenance of digital equipment) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน (Using digital technology)

๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

๒.๑ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน (Using digital technology) เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงาน

๒.๒ มีทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้ และบำรุงรักษาอุปกรณ์ดิจิทัล

๒.๓ สามารถรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy)

๓. การประยุกต์ใช้ (Apply) ประกอบด้วย

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ ให้รู้เป้าหมาย พันธกิจและกระบวนการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน

๓.๒ เชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสารในการสนับสนุนกระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๓.๓ สามารถใช้งานดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย (Digital Safety)

คำอธิบายระดับย่อย DC๒

หมายถึง เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรมการใช้งานในสำนักงานเบื้องต้น และแอปพลิเคชัน ขั้นพื้นฐานตลอดจนสามารถใช้โปรแกรมสนับสนุนการใช้งานอินเทอร์เน็ต เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Cloud Computing) ของหน่วยงาน สามารถดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อการให้บริการ และทำงานร่วมกันของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๒ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย

๑.๑ โปรแกรมการใช้งานเบื้องต้นในสำนักงาน และแอปพลิเคชันขั้นพื้นฐาน

๑.๒ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น

๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

๒.๑ เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรมการใช้งานเบื้องต้นในสำนักงานและแอปพลิเคชัน ขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ใช้โปรแกรมสนับสนุนการใช้งานอินเทอร์เน็ต เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Cloud Computing) ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

๓. การประยุกต์ใช้ (Apply) ประกอบด้วย

สนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อการให้บริการและทำงานร่วมกันของหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

คำอธิบายระดับย่อย DC๓

หมายถึง มีความฉลาดทางดิจิทัลและเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน นำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน (Cloud Computing) เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยความเข้าใจอย่างดี (Digital Empathy) กับระบบงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๓ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย

ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Quotient) และการเป็นพลเมืองดิจิทัล

๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

ปฏิบัติงาน ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกัน (Cloud Computing) เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยความเข้าใจอย่างดี (Digital Empathy) และดำเนินการในองค์กร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. การประยุกต์ใช้ (Apply) ประกอบด้วย

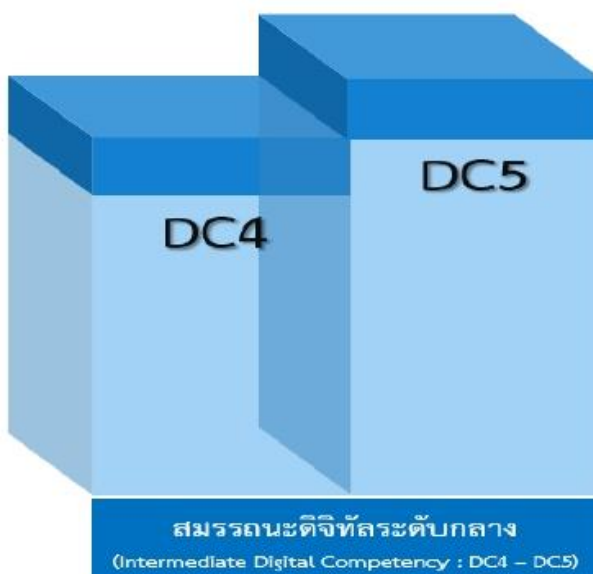
๓.๑ มีความฉลาดทางดิจิทัลและเป็นพลเมืองดิจิทัล

๓.๒ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน นำมาเพิ่มประสิทธิภาพ

ระดับที่ ๒ สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate Digital Competency : DC๔ - DC๕)

หมายถึง รู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญของข้อมูล สารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ ความรับผิดชอบต่อฐานข้อมูล จัดระบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัล เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ สื่อสาร และเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการริเริ่ม พัฒนางาน มอบหมายงาน การสร้างเครือข่าย หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์

สมรรถนะระดับที่ ๒ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ดังภาพ



ภาพที่ ๗ ระดับที่ ๒ สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง
(Intermediate Digital Competency: DC๔ - DC๕)

คำอธิบายระดับย่อย DC๔

หมายถึง ริเริ่ม พัฒนางาน กำหนดและเลือกใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม การใช้เครือข่ายภายใน และภายนอกองค์กร และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรโดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัล เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๔ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย

- ๑.๑ การทำงานโดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัล (Digital Platform)
- ๑.๒ ความรู้ด้านเครือข่ายดิจิทัล (Digital Network) ในการปฏิบัติงาน

๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

- ๒.๑ กำหนดและเลือกใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- ๒.๒ ใช้เครือข่ายดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในและภายนอกองค์กร

๓. การประยุกต์ใช้ (Apply) ประกอบด้วย

- ๓.๑ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรโดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัล
- ๓.๒ ริเริ่ม พัฒนางานในการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้แพลตฟอร์ม

ทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำอธิบายระดับย่อย DC๕

หมายถึง รู้และเข้าใจ วิเคราะห์และใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศ เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๕ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย

๑.๑ ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑.๒ รู้และเข้าใจระบบข้อมูลและสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

๒.๑ เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๒ วิเคราะห์และใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. การประยุกต์ใช้ (Apply) ประกอบด้วย

๓.๑ สามารถกำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันและตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน

๓.๒ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่บนฐานของข้อมูลและสารสนเทศ

ระดับที่ ๓ สมรรถนะดิจิทัลระดับสูง (Advance Digital Competency : DC๖ - DC๗)

หมายถึง กำหนดแผน กลยุทธ์ นโยบายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้งานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลสู่การพัฒนานวัตกรรมจนเป็นแบบอย่างและเป็นที่ประจักษ์อย่างเห็นได้ชัดเจนจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

สมรรถนะดิจิทัล ระดับ ๓ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับย่อย ดังภาพ



ภาพที่ ๘ ระดับที่ ๓ สมรรถนะดิจิทัลระดับสูง
(Advance Digital Competency: DC๖ - DC๗)

คำอธิบายระดับย่อย DC๖

หมายถึง บริหารการเปลี่ยนแปลง กำหนดความต้องการใช้ดิจิทัลในงานที่รับผิดชอบ เพื่อการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล และเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติการขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๖ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
 - ๑.๒ สถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Enterprise Architecture)
๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย
 - ๒.๑ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานสู่องค์กรดิจิทัล
 - ๒.๒ สามารถกำหนดความต้องการใช้ดิจิทัลในงานที่รับผิดชอบเพื่อการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล
๓. การประยุกต์ใช้ (Apply) ประกอบด้วย
 - ๓.๑ สามารถเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติการขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด
 - ๓.๒ สามารถเลือกหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล

คำอธิบายระดับย่อย DC๗

หมายถึง มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และมีธรรมาภิบาลทางดิจิทัล (Digital Governance) ในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและรักษาความเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล DC๗ ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย
 - ๑.๑ ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
 - ๑.๒ ธรรมาภิบาลทางดิจิทัล (Digital Governance)
๒. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย
 - ๒.๑ กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านดิจิทัลขององค์กร
 - ๒.๒ กำกับดูแลด้านดิจิทัลขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
๓. การประยุกต์ใช้ (Apply)
 - ๓.๑ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์
 - ๓.๒ สามารถรักษาความเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและบุคลากร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (DC๑ - DC๓) จำนวน ๓๐ หน่วยการเรียนรู้ ระดับกลาง (DC๔ - DC๕) จำนวน ๔ หน่วยการเรียนรู้ และระดับสูง (DC๖ - DC๗) จำนวน ๓ หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเข้าเรียนรู้ในหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ได้ทาง www.learning-obec.com

ระดับสมรรถนะ ดิจิทัลของ สพฐ.	ชั้น	หน่วยการเรียนรู้
ระดับพื้นฐาน	DC๑	หน่วยที่ ๑ แนะนำ Digital Quotient, Digital Citizenship และ Digital Literacy
		หน่วยที่ ๒ มารยาทในสังคมดิจิทัล (Digital Etiquette)
		หน่วยที่ ๓ รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy)
		หน่วยที่ ๔ ทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์ดิจิทัล
		หน่วยที่ ๕ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน (Using Basic Digital Technology) เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงาน
		หน่วยที่ ๖ การวิเคราะห์ภารกิจให้รู้เป้าหมาย พันธกิจ และกระบวนการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล
		หน่วยที่ ๗ การเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสารในการสนับสนุนกระบวนการทำงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน
		หน่วยที่ ๘ การใช้งานดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย (Digital Safety)
		หน่วยที่ ๙ กฎหมายดิจิทัล (Digital Law)

ตารางที่ ๗ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๑

ระดับสมรรถนะ ดิจิทัลของ สพฐ.	ชั้น	หน่วยการเรียนรู้
ระดับพื้นฐาน	DC๒	หน่วยที่ ๑ ทบทวน Digital Quotient, Digital Citizenship และ Digital Literacy
		หน่วยที่ ๒ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มเติม (Using Digital Technology) เพื่อสนับสนุนกระบวนการ
		หน่วยที่ ๓ โปรแกรมการใช้งานเบื้องต้นในสำนักงาน
		หน่วยที่ ๔ แอปพลิเคชันพื้นฐาน
		หน่วยที่ ๕ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ดิจิทัลเบื้องต้น
		หน่วยที่ ๖ การใช้โปรแกรมสนับสนุนการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Online Collaborative, Cloud Computing) ของหน่วยงาน
		หน่วยที่ ๗ การบำรุงรักษาซอฟต์แวร์เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น
		หน่วยที่ ๘ การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรมการใช้งานเบื้องต้นในสำนักงาน และแอปพลิเคชันขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
		หน่วยที่ ๙ การสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อการให้บริการ และทำงานร่วมกันของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
		หน่วยที่ ๑๐ ทักษะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ Digital Safety และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
		หน่วยที่ ๑๑ ทบทวนและแนะนำกฎหมายดิจิทัลเพิ่มเติม (Digital Law)

ตารางที่ ๘ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๒

ระดับสมรรถนะ ดิจิทัลของ สพฐ.	ชั้น	หน่วยการเรียนรู้
ระดับพื้นฐาน	DC๓	หน่วยที่ ๑ ทบทวน Digital Quotient, Digital Citizenship และ Digital Literacy
		หน่วยที่ ๒ ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity)
		หน่วยที่ ๓ ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management)
		หน่วยที่ ๔ ทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking)
		หน่วยที่ ๕ ทักษะในการบริหารเวลากับการใช้อุปกรณ์ยุคดิจิทัล (Screen Time Management)
		หน่วยที่ ๖ ทักษะในการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ (Cyberbullying Management)
		หน่วยที่ ๗ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลของผู้ใช้งานทั้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints)
		หน่วยที่ ๘ ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management)
		หน่วยที่ ๙ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy)
		หน่วยที่ ๑๐ กฎหมายดิจิทัล (Digital Law)

ตารางที่ ๙ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๓

ระดับสมรรถนะ ดิจิทัลของ สพฐ.	ชั้น	หน่วยการเรียนรู้
ระดับกลาง	DC๔	หน่วยที่ ๑ การทำงานโดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัล (Digital Platform)
		หน่วยที่ ๒ ความรู้ด้านเครือข่ายดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (Digital Network) และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (Work and Collaboration)
	DC๕	หน่วยที่ ๑ ใช้ระบบข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
		หน่วยที่ ๒ การปรับเปลี่ยนวิธีการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Adaptation)

ตารางที่ ๑๐ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๔ - DC๕

ระดับสมรรถนะ ดิจิทัลของ สพฐ.	ชั้น	หน่วยการเรียนรู้
ระดับสูง	DC๖	หน่วยที่ ๑ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
		หน่วยที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการขององค์กร (Efficiency)
	DC๗	หน่วยที่ ๑ ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance), การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Governance), การประเมินความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล (Data Security Assessment)

ตารางที่ ๑๑ หน่วยการเรียนรู้ในระดับสมรรถนะดิจิทัล DC๖ - DC๗

กลุ่มเป้าหมายการนำหลักสูตรดิจิทัลไปใช้

กลุ่มเป้าหมายการนำหลักสูตรดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล จำแนกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑)

๑.๑ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์และสายงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่นๆ ที่มีใช้สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์และสายงานที่เกี่ยวข้อง

๒. กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา (พรบ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒๕๔๗)

๒.๑ ครู

๒.๑.๑ ครู (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้อง)

๒.๑.๒ ครู (สาขาวิชาอื่นๆ)

๒.๒ บุคลากรทางการศึกษา

๒.๒.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๒.๒ ผู้บริหารการศึกษา

๒.๒.๓ ศิษยานิเทศก์

- ศิษยานิเทศก์ (กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา)

- ศิษยานิเทศก์ (กลุ่มงานอื่นๆ)

๒.๒.๔ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (หนังสือ ก.ค.ศ. ศธ. ๐๒๐๓.๕/ว๔ ลว ๘ ก.พ. ๒๕๖๗)

- กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

- ตำแหน่งประเพณีวิชาการ กลุ่มที่ ๓ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) และกลุ่มที่ ๗ (นักเทคโนโลยีสารสนเทศ)

- กลุ่มงานอื่นๆ

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับสมรรถนะดิจิทัล						
	ระดับพื้นฐาน			ระดับกลาง		ระดับสูง	
	DC๑	DC๒	DC๓	DC๔	DC๕	DC๖	DC๗
๑. ข้าราชการพลเรือน / บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สพร. (พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑)							
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ข้าราชการพลเรือน / บุคลากรประเภทอื่น	✓	✓	✓				
๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา (พรบ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗)							
ครู							
ครู (กลุ่มสาขาวิชาคอมพิวเตอร์และสาขาที่เกี่ยวข้อง)	✓	✓	✓	✓	✓		
ครู (กลุ่มสาขาวิชาอื่นๆ)	✓	✓	✓				
บุคลากรทางการศึกษา							
ผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓				
ผู้บริหารการศึกษา	✓	✓	✓				
ศึกษานิเทศก์							
ศึกษานิเทศก์ (กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา)	✓	✓	✓	✓	✓		
ศึกษานิเทศก์ (กลุ่มงานอื่นๆ)	✓	✓	✓				
ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา (หนังสือ ก.ค.ศ. ศธ. ๐๒๐๓.๕/ว๔ ลว ๘ ก.พ. ๒๕๖๗)							
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒)							
- กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ กลุ่มที่ ๓ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) และกลุ่มที่ ๗ (นักเทคโนโลยีสารสนเทศ)							
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒) กลุ่มงาน อื่นๆ	✓	✓	✓				

ตารางที่ ๑๒ กลุ่มเป้าหมายการนำหลักสูตรดิจิทัลไปใช้

บทที่ ๓ กลุ่มเป้าหมายและแนวทางพัฒนา

บุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ บุคลากรส่วนกลาง และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑. บุคลากรส่วนกลาง	
ข้าราชการพลเรือน	๑,๐๓๐
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	๒๕๑
รวม	๑,๒๘๑
๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ผู้บริหารการศึกษา	๑,๒๘๖
บุคลากรทางการศึกษาอื่น	๑๕,๗๐๙
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	๔,๒๕๘
รวม	๒๑,๒๕๓
บุคลากรในสถานศึกษา	
ผู้บริหารสถานศึกษา	๓๘,๕๓๐
ครู	๓๘๕,๑๗๔
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง/อื่นๆ	๑๐๐,๗๒๐
รวม	๕๒๔,๔๒๔
รวมทั้งสิ้น	๕๔๖,๙๕๘

ตารางที่ ๑๓ จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ข้อมูลจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๓.๑ บุคลากรส่วนกลาง (ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา

๑. บุคลากรแรกบรรจุ
๒. บุคลากรที่มีประสบการณ์
๓. บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน
๔. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๕. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

กลุ่มที่	ประเภทกลุ่มบุคลากร
๑	บุคลากรแรกบรรจุ (ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี) ข้าราชการบรรจุใหม่ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
๒	บุคลากรที่มีประสบการณ์ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส (ตำแหน่งที่ไม่ใช่ทางการบริหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
๓	บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส (ตำแหน่งทางการบริหาร หรือที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / ผู้อำนวยการกลุ่ม)
๔	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ระดับสูง
๕	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทบริหาร ระดับต้น ระดับสูง

ตารางที่ ๑๔ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๑.๑ บุคลากรส่วนกลาง กลุ่มที่ ๑ บุคลากรแรกบรรจุ

(ข้าราชการบรรจุใหม่ รวมถึงพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ: ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี)

๑. ข้าราชการบรรจุใหม่

ข้าราชการบรรจุใหม่หรือบุคลากรแรกบรรจุ ตามการจำแนกของสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) เข้าใจกฎและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และตนเอง (Compliance) เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) รู้จักบุคคลในองค์กร ที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่างๆ ขององค์กร (Connection)

ข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บริหาร ภารกิจของส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะการทำงานของข้าราชการ รวมถึงการแนะนำให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงานธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ของส่วนราชการ เพื่อให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความคาดหวัง ของส่วนราชการและระบบราชการที่มีต่อข้าราชการ และเพื่อให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

๒) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (e-Learning) ดำเนินการให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบ ราชการ กฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำรงตนในศตวรรษที่ ๒๑ ลงทะเบียนสมัครเรียนหลักสูตร e-Learning “หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ บรรจุใหม่” ของสำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ระยะแรกของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ครบทุกหมวดวิชา ภายในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับจากวันบรรจุเข้ารับราชการ โดยต้องมีคะแนนการทดสอบหลังการอบรม ในทุกชุดวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการอบรม

๓) การอบรมสัมมนา ดำเนินการให้ข้าราชการบรรจุใหม่อบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี เป็นคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ ทำงานเพื่อประเทศชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยใช้รูปแบบวิธีการ ที่หลากหลายเพื่อสร้างการเรียนรู้ต่อยอดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีระยะเวลาการอบรมไม่น้อยกว่า ๕ วัน ประกอบด้วย ๓ ชุดกิจกรรม คือ ชุดกิจกรรมที่ ๑ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ชุดกิจกรรมที่ ๒ คุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ และชุดกิจกรรมที่ ๓ ข้าราชการตามรอยธรรมราชา

๒. พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานจะอยู่ในกลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ เช่นเดียวกับข้าราชการบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี เนื่องจากอยู่ในช่วงของการเรียนรู้งานและปรับตัว เข้ากับระบบราชการ แม้ว่าสถานะการจ้างงานจะแตกต่างกัน แต่การพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้สามารถประยุกต์ใช้ แนวทางการพัฒนาที่คล้ายคลึงกันได้ การพัฒนาบุคลากรแรกบรรจุสำหรับพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรใหม่รู้จักกับองค์กร นโยบาย และวัฒนธรรมการทำงาน

๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๓) การจัดอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสร้างเครือข่ายการทำงาน

แนวทางการพัฒนานี้มุ่งเน้นให้การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับระดับความรับผิดชอบ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานใหม่ โดยไม่จำกัดโอกาสในการพัฒนาหรือความก้าวหน้าของพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโต ในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ

๓.๑.๒ บุคลากรส่วนกลาง กลุ่มที่ ๒ บุคลากรที่มีประสบการณ์

(ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโสที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางการบริหาร รวมถึง พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ)

บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่น และขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน

๑. การพัฒนาสมรรถนะ

๑.๑ สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในระบบราชการ ประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การมองภาพองค์รวม
- ๓) การดำเนินการเชิงรุก

๓.๑.๓ บุคลากรส่วนกลาง กลุ่มที่ ๓ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน

(ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งทางการบริหาร หรือที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / ผู้อำนวยการกลุ่ม)

การพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงหรือสูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหายากหรือยากมาก มีความซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบ การทำงานสอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีม (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาระบบงานของทีมงานได้

๑. การพัฒนาสมรรถนะ

๑.๑ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การมองภาพองค์รวม
- ๓) การดำเนินการเชิงรุก

๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

- ๑) มีภาวะผู้นำ
- ๒) วิสัยทัศน์
- ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- ๔) ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
- ๕) การควบคุมตนเอง
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

๒. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

- หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน (Onboarding for New Manager)
- หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders Development Program)
- หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development)

๓.๑.๔ บุคลากรส่วนกลาง กลุ่มที่ ๔ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ระดับสูง)

ข้าราชการประเภทอำนวยการ มีหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ) เป็นบุคลากรที่สามารถนำทีมและสร้างการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารต้น ซึ่งจะต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะทางการบริหารที่สำคัญและจำเป็น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้บริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)

๑. การพัฒนาสมรรถนะ

๑.๑ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การมองภาพองค์รวม
- ๓) การดำเนินการเชิงรุก

๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

- ๑) มีภาวะผู้นำ
- ๒) วิสัยทัศน์
- ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- ๔) ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
- ๕) การควบคุมตนเอง
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

๒. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Onboarding for New Director)
- หลักสูตรบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)
- การพัฒนาความรู้/ทักษะ ตามความจำเป็นของบุคคล เพื่อปิดช่องว่าง (Gap) ในการพัฒนา
- หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๓.๑.๕ บุคลากรส่วนกลาง กลุ่มที่ ๕ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

(ข้าราชการประเภทบริหาร ระดับต้น ระดับสูง)

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หมายถึง หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กรและเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่างๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพรวมทั้งกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริหารงบประมาณในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management)

๑. การพัฒนาสมรรถนะ

๑.๑ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การมองภาพองค์รวม
- ๓) การดำเนินการเชิงรุก

๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

- ๑) มีภาวะผู้นำ
- ๒) วิสัยทัศน์
- ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- ๔) ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
- ๕) การควบคุมตนเอง
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

๒. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรประเภทบริหาร

การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรอื่นใดที่สำนักงาน ก.พ. มีมติให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีคุณสมบัติเสมือนผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. และเป็นไปตามเงื่อนไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารซึ่งประกอบด้วยหลักสูตร ดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ของสำนักงาน ก.พ.
๒. หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย
๓. หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ)
๔. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.

การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงสำหรับผู้บริหารส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อเป็นการเสริมสร้าง (Enhance) เร่งเร็ว (Accelerate) และรักษาไว้ (Maintain) ซึ่งศักยภาพและสมรรถนะด้านการบริหารซึ่งประกอบด้วยหลักสูตร ดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับสูง (นงส.) สำนักงานงบประมาณ
๒. หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย สำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) สถาบันพระปกเกล้า
๓. หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) สถาบันพระปกเกล้า
๔. หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)
๕. หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง (ก.พ.ร.) สำนักงาน ก.พ.ร.
๖. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.๒) สำนักงาน ก.พ.

๓.๑.๖ การพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สำคัญ ทั้งกรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตื่นรู้และปรับตัว การมีพฤติกรรมที่ดี และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม และการทำงานแบบบูรณาการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งด้านการเรียนรู้ต่อเนื่อง คุณธรรมจริยธรรม และทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

๑.๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- พัฒนาระบบการเรียนรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้งานสะดวก
- มีคลังความรู้ดิจิทัลที่ครอบคลุม และระบบจัดการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ตามความต้องการและความพร้อมของแต่ละคน
- สร้างช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านระบบการจัดการความรู้ที่เอื้อต่อการแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี
- มีพื้นที่ดิจิทัลสำหรับการพูดคุย แลกเปลี่ยน และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร

- ติดตามและรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ โดยมีระบบติดตามและรายงานผลที่แสดงความก้าวหน้าในการพัฒนาของบุคลากร มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการพัฒนา และรายงานภาพรวมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๑.๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว

- กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและความท้าทาย เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน โดยออกแบบโครงการหรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรต่างกลุ่มได้ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ สร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ๆ และพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

- การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องความสำเร็จ ผ่านการให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผลงานที่โดดเด่น มีการประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย สร้างต้นแบบที่ดีในการปรับตัวและพัฒนางาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

- กำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านพฤติกรรมของบุคลากร เน้นการนำมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดมาเป็นกรอบแนวทางหลัก เพื่อสร้างแนวปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร พร้อมทั้งกำหนดกลไกในการกำกับดูแลและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
- พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร ผ่านการจัดอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการส่งเสริมให้เรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรมและจริยธรรม

- นำความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีอย่างยั่งยืน

๑.๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม โดยกำหนดให้มีตัวแทนจากทุกภาคส่วนเข้าร่วมในกระบวนการสำคัญขององค์กร ทั้งในด้านการวางแผนงาน การกำหนดนโยบาย และการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันและสะท้อนความต้องการของทุกกลุ่มอย่างแท้จริง

- การสร้างสมดุลชีวิต จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยจัดให้มีพื้นที่และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ควบคู่กับการจัดกิจกรรมสร้างความสุขที่ครอบคลุมทั้งด้านสันทนาการ การดูแลสุขภาพ และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

- ประเมินความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็น และวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม ทั้งการจัดกิจกรรมตามกลุ่มอายุ ความสนใจ และลักษณะงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร มุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมการทำงานร่วมกัน เน้นการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับในความหลากหลาย และส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการแก้ปัญหา เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน

- ติดตามและพัฒนาร่วมในองค์กร ดำเนินการผ่านการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน พร้อมทั้งขยายผลความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

๑) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

- จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะใหม่ๆ (Upskill/Reskill)
- สร้างโอกาสเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน (Knowledge Sharing)
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๒) ด้านระบบการทำงาน

- มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้
- สร้างวัฒนธรรมการให้ feedback เชิงสร้างสรรค์
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้จากผู้อื่น
- เปิดโอกาสให้ทดลองทำงานในบทบาทใหม่ๆ

๓) ด้านการประเมินและติดตามผล

- จัดทำระบบติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา
- ให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่มีความพยายามในการพัฒนาตนเอง

๔) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

- เชื่อมโยงการพัฒนาตนเองกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ให้อิสระในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ
- สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา

๕) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

- ปลุกฝังค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้
- ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์
- สร้างต้นแบบ (Role Model) ของผู้ที่มี Growth Mindset

๖) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง
- นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้
- พัฒนาระบบจัดการความรู้ (KM System)

๗) ด้านความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น

- สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับภาคส่วนต่างๆ
- ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร
- เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำหรือภาคีเครือข่าย

๒.๒ กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)

๑) การพัฒนาจิตสำนึกและทัศนคติ

- ปลุกฝังค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- สร้างความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม
- เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะ
- พัฒนาความเข้าใจในความต้องการของผู้รับบริการ

๒) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะ

- การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- การสื่อสารและประสานงานเชิงบูรณาการ
- การแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การให้บริการที่เป็นเลิศและเท่าเทียม

๓) การสร้างวัฒนธรรมและระบบการทำงาน

- ส่งเสริมค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชน
- พัฒนาระบบงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ
- ยกย่องบุคลากรต้นแบบที่มี Outward Mindset

๔) การพัฒนาผ่านกิจกรรมและการเรียนรู้

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
- กิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์
- ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ

๕) การติดตามและสร้างแรงจูงใจ

- กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนการทำงานเพื่อส่วนรวม
- ประเมินผลจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ให้รางวัลและยกย่องผู้ที่อุทิศตนเพื่อส่วนรวม
- สร้างความก้าวหน้าในอาชีพที่สัมพันธ์กับการทำประโยชน์เพื่อสังคม

๒.๓ กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)

๑) การพัฒนาความรู้และความเข้าใจระดับสากล

- แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น Digital Transformation, Climate Change,

Aging Society

- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้ง ๑๗ เป้าหมายและการนำมาประยุกต์ใช้
- หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน การประยุกต์ใช้หลัก ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข
- ความร่วมมือระหว่างประเทศ ข้อตกลง สนธิสัญญา และพันธกรณีระหว่างประเทศ

๒) การพัฒนาทักษะสำหรับการทำงานระดับสากล

- ทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งการสื่อสารทั่วไปและศัพท์เทคนิคเฉพาะด้าน
- การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การเข้าใจวัฒนธรรม มารยาท และธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ
- การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับสากล (Digital Tools)
- การคิดเชิงระบบและมองภาพรวม (Systems Thinking)

๓) การพัฒนาผ่านประสบการณ์และการปฏิบัติจริง

- การฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว
- การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ
- การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ
- การทำงานในโครงการระดับนานาชาติ

๔) การพัฒนาทัศนคติและค่านิยมสากล

- การเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมสากล
- การสร้างสมดุลระหว่างท้องถิ่นและสากล
- การเห็นคุณค่าของความแตกต่าง

๒.๔ กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

- การพัฒนาความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรส่วนกลางเข้าใจและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ (AI, Big Data, Cloud Computing, IoT)

- ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและมาตรฐานดิจิทัลภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรฐานรัฐบาลดิจิทัล มาตรฐานการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล

มาตรฐานและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓

- ส่งเสริมความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของระบบและข้อมูลปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลราชการ รวมถึงเพื่อรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยข้อมูล การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ การรับมือเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัย

- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลภาครัฐ ทักษะการวิเคราะห์และใช้ข้อมูล ทักษะการทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล ทักษะการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมดิจิทัล การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) การพัฒนากระบวนการทำงานดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ

- ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ยกระดับการให้บริการ รวมทั้งสร้างความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต

๓. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- ส่งเสริมให้บุคลากรส่วนกลางในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ครอบคลุมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) ผ่านหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (DC๑ - DC๓) ระดับกลาง (DC๔ - DC๕) และระดับสูง (DC๖ - DC๗) ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ทางเว็บไซต์ <https://learning-obec.com>

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับสมรรถนะดิจิทัล						
	ระดับพื้นฐาน			ระดับกลาง		ระดับสูง	
	DC๑	DC๒	DC๓	DC๔	DC๕	DC๖	DC๗
ข้าราชการพลเรือน / บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สพฐ. (พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑)							
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ข้าราชการพลเรือน / บุคลากรประเภทอื่น	✓	✓	✓				

ตารางที่ ๑๕ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่บุคลากรส่วนกลางควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

- จัดให้มีการประเมินสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำหนดความต้องการในการพัฒนารายบุคคล

- จัดให้มีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรมออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

- ปลุกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านดิจิทัล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ด้านดิจิทัล จัดให้มีกิจกรรมสร้างความตระหนักและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานการพัฒนาทักษะดิจิทัลเข้ากับการปฏิบัติงานประจำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้งานจริง

- สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เช่น ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนาหลักสูตรและแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านดิจิทัลระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี

๓.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน

ครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการให้บริการ สนับสนุนการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
๓. ครู
๔. บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ค. (๑) ศึกษานิเทศก์
๕. บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ค. (๒)

๓.๒.๑ ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา แนวทางการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษา ใช้มาตรฐานตำแหน่ง ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ (ว๓/๒๕๖๔) แบ่งการพัฒนาออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนา
๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร
๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
๔. ด้านการบริหารชุมชนและเครือข่าย
๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

วิธีการเรียนรู้ ใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

๑. รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน
๒. รูปแบบการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน
๓. รูปแบบการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วยกรอบการพัฒนา ๙ กรอบ

๑) เสริมสร้างภาวะผู้นำ

- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)
- การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. ด้านการบริหารและความเป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา
 - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Agile Leadership)
 - สร้างโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่
 - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับผู้บริหาร
 - จัดกิจกรรม Role-playing เพื่อฝึกทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
 - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน

๒) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ
 - ฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการตัดสินใจ
๒. การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านดิจิทัล
 - จัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี
 - นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรของตนเอง
๓. การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล
 - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลขององค์กร
 - วางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา
๔. การสร้างเครือข่ายผู้นำดิจิทัล
 - จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา
 - แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร
๕. การประเมินและพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
 - จัดทำแบบประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
 - วางแผนพัฒนารายบุคคลตามผลการประเมิน

๓) การบริหารจัดการบนความขัดแย้ง

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความขัดแย้ง
๒. จัดอบรมเทคนิคการเจรจาต่อรองและการไกล่เกลี่ย
๓. ฝึกทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
 - การจำลองสถานการณ์และบทบาทสมมติ
 - สร้างสถานการณ์จำลองที่มีความขัดแย้งในบริบทการศึกษา
 - ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกแก้ปัญหาในสถานการณ์เสมือนจริง
๔. การศึกษากรณีตัวอย่าง
 - วิเคราะห์กรณีศึกษาการจัดการความขัดแย้งที่ประสบความสำเร็จ
 - ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม
๕. การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความขัดแย้ง
 - จัดตั้งทีมที่ปรึกษาด้านการจัดการความขัดแย้งในองค์กร
 - สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร

๖. การพัฒนาแนวปฏิบัติและคู่มือการจัดการความขัดแย้ง

- จัดทำคู่มือแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา
- พัฒนาระบบการรายงานและติดตามการจัดการความขัดแย้ง
- จัดตั้งทีมหรือคณะทำงานเฉพาะด้านนวัตกรรม
- สร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องสำหรับความคิดสร้างสรรค์
- จัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยและพัฒนา
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ
- จัดอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม
- สร้างพื้นที่หรือเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและไอเดียใหม่ๆ
- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

๔) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน

- สร้างระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
- จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดขั้นตอนและระยะเวลา
- มอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน
- จัดให้มีการรายงานความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ
- สร้างระบบการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน

๕) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. จัดตั้งคณะทำงานข้ามสายงานหรือหน่วยงาน

- สร้างระบบการสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
- จัดกิจกรรมสร้างทีมและกระชับความสัมพันธ์
- ส่งเสริมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน
- จัดให้มีพื้นที่ทำงานร่วม (Co-working space)

๖) การบูรณาการในการทำงานและความร่วมมือ

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปัน
๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
๓. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรม
๔. จัดทำประมวลจริยธรรมและแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับผู้บริหาร
๕. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมระหว่างผู้บริหาร

๗) มีคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้นำ

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
๒. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
๓. สร้างสถานการณ์จำลองเพื่อฝึกทักษะการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง
๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี

๕. สนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาในองค์กร

๖. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษาการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ประสบความสำเร็จ

๘) ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม
๒. สร้างเวทีประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ
๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาคีเครือข่ายเพื่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย
๕. ส่งเสริมการทำโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา

๙) เน้นการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายการพัฒนาการจัดการศึกษา

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม
๒. สร้างเวทีประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ
๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาคีเครือข่ายเพื่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย
๕. ส่งเสริมการทำโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา

๒. ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยกรอบการพัฒนา ๑ กรอบ

๑) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

กระบวนการ/ แนวทาง

- จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
ความเป็นธรรม และจริยธรรม

- จัดอบรมและกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- สร้างระบบการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนาทัศนคติแบบสากล

๑.๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

กระบวนการ/ แนวทาง

- จัดให้มีการประชุมผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

- ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
- สร้างช่องทางการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ
- จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

๑.๓ ทักษะการจัดการทรัพยากรบุคคล สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

กระบวนการ/ แนวทาง

- จัดทำโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความโปร่งใส
- จัดอบรมทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารงบประมาณ
- พัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

๓. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ประกอบด้วยกรอบการพัฒนา ๒ กรอบ

๑) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

- พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรให้สามารถเป็นผู้นำที่ผลักดันนโยบาย Thailand ๔.๐ และพัฒนาการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

- การเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกการศึกษา
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- การนำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในทีมงาน
- ผู้บริหารการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถนำเสนอแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย
- ผู้บริหารการศึกษาต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
๒. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กร
๓. จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร
๔. พัฒนาระบบการให้รางวัลและยกย่องผู้สร้างนวัตกรรมในองค์กร
๕. จัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดลองแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาการศึกษา

๔. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ประกอบด้วยกรอบการพัฒนา ๑ กรอบ

๑) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ภาควิชาเครือข่าย

๑. การจัดการปัญหาและข้อขัดแย้งในชุมชน
๒. ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน
๓. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย
๔. ทักษะการเจรจาต่อรอง
๕. ทักษะการจัดการข้อขัดแย้ง
๖. ทักษะการพัฒนาชุมชน
๗. ทักษะการประเมิน
๘. ทักษะการจัดการเปลี่ยนแปลง
๙. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นสร้างสรรค์ใหม่

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. สร้างเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน
๒. จัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและภาคเอกชน
๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายและภาคีความร่วมมือ
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๑. ความรู้ การพัฒนาทักษะ
๒. ทักษะภาษาอังกฤษ
๓. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
๔. สมรรถนะวิชาชีพ
๕. ความรอบรู้ในการบริหารให้สูงขึ้น
๖. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๗. การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร

ประกอบด้วยกรอบการพัฒนา ๓ กรอบ

๑) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)
๒. ทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ
๓. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) Face to Face
๔. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)
๕. ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analysis and Critical Thinking Skill)

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan)
๒. สร้างระบบ e-Learning สำหรับการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ
๓. จัดอบรมทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ
๔. ส่งเสริมการเข้าร่วมการประชุมและสัมมนาทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
๕. จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) สำหรับผู้บริหาร

๒) การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์

๑. การสร้างความสามารถในการรับรู้และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น
๒. การส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์
๒. จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการแก้ปัญหาาร่วมกัน
๓. ฝึกการรู้จักและจัดการอารมณ์ ผ่านการทำสมาธิ การฝึกหายใจ และเทคนิคผ่อนคลายความเครียด
๔. สร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อฝึกการรับมือกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ
๕. ส่งเสริมการทำกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและความรับผิดชอบต่อสังคม
๖. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร
๒. การสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
๓. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ออนไลน์
๔. พัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรม

ที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน

๕. ได้รับการปลูกฝังให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม

กระบวนการ/ แนวทาง

๑. สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี แนะนำแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และสอนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

๒. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม หรือการนำเสนอผลงาน

๓. ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ส่วนบุคคล และการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ใช้มาตรฐานความรู้และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ แบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านมาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาวิชาชีพ
๒. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
๓. การบริหารสถานศึกษา
๔. หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
๕. กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน
๖. การประกันคุณภาพการศึกษา
๗. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาผู้นำวิชาการ การพัฒนาผู้บริหารใหม่ที่มาจากครู
๒. พัฒนาในรูปแบบ Onsite นอกเหนือจาก Online เพื่อให้การพัฒนาได้อย่างเต็มรูปแบบ
๓. พัฒนาหลักสูตรผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำ การโค้ชส่วนบุคคล (Coaching) การพัฒนาทักษะ Up-Skill และ Re-Skill ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการอบรมที่ชัดเจนตามกลุ่มอายุ
 - กลุ่มอายุงานต่ำกว่า ๕ ปี ดำเนินการ ๒ ปีต่อครั้ง
 - กลุ่มอายุงานมากกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๕ ปี ดำเนินการ ๕ ปีต่อครั้ง
 - กลุ่มอายุงานมากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ให้ดำเนินการ ๑๐ ปีต่อครั้ง
๓. จัดการอบรมเฉพาะทางด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้บริหาร พัฒนาคู่มือและแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้การบริหารการเงินและการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาหลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับบริบท ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะด้านอาชีพ (Career Skills) ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
๕. พัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ การวางแผนในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ
๖. พัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
๗. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และช่วยเหลือกันในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที
๘. การกำหนดนโยบายพื้นฐานต้องมีความชัดเจนและยั่งยืน

๙. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา

๑๐. พัฒนาหลักสูตรทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้ในการสื่อสาร การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรโดยการเป็นเป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยงในการพัฒนาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัล

๑๑. ส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาในด้านทักษะภาษาอังกฤษ และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

๒. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
๒. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน
๓. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
๔. พัฒนาแผนงานขององค์การให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
๕. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
๖. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
๗. ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
๘. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๙. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
๑๐. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
๑๑. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้
๑๒. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

แนวทางการพัฒนา

๑. การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทางที่ชัดเจน
๒. ต้องมีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและแน่นอน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยทราบถึงโอกาสและเป้าหมายในการเติบโตในสายอาชีพ
๓. สร้างระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาด

๓.๒.๓ ครู

แนวทางการพัฒนาครู ใช้การพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ แบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ ด้าน ประกอบด้วย

๑) ด้านการจัดการเรียนรู้

- เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร โดยการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายครูแกนนำด้านหลักสูตรเพื่อเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา การส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

- การยกระดับให้ครูมีทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก โดยการจัดอบรมเชิงลึกเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จัดประกวดและเผยแพร่รวมนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา

- การพัฒนาความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานและการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาและการคิดเชิงคำนวณ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ

- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ส่งเสริมการผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตดิจิทัล สร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและส่งเสริมการใช้ประโยชน์

- พัฒนาให้ครูมีการวัดและประเมินผลในห้องเรียนตามสภาพจริงและเลือกใช้วิธีการหลากหลาย แทนการวัดและประเมินผลด้วยแบบทดสอบเพียงอย่างเดียว พัฒนาทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

- ส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน จัดประกวดห้องเรียนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

- พัฒนาด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ส่งเสริมการจัดทำโครงการคุณธรรมในโรงเรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมค่านิยมความเป็นไทย

- การพัฒนาด้านการนิเทศและการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครูแกนนำในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้นำทางวิชาการ

- สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับชุมชน จัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก

๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

- การพัฒนาให้ครูมีทักษะการให้คำปรึกษาและแนะแนว ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูแนะแนว จัดทำคู่มือการให้คำปรึกษาสำหรับครูทุกคน

- การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เครื่องมือคัดกรองและประเมินผู้เรียน จัดตั้งทีมสหวิชาชีพเพื่อดูแลผู้เรียนอย่างรอบด้าน พัฒนาระบบส่งต่อและติดตามผลการช่วยเหลือผู้เรียน

- การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทาง โดยร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- การพัฒนาครูให้มีทักษะเฉพาะด้าน เพื่อให้มีทักษะการสอนแบบบูรณาการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีการประเมินและติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนาคู่มือความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

- กระตุ้นให้ครูใช้สื่อดิจิทัลและเทคนิคที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้

๓) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ มีทักษะในการสื่อสารตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

- การพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Development) โดยจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเป็นระยะ และนำผลมาปรับปรุงแผนพัฒนารายบุคคล

- ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สามารถวิเคราะห์บทบาทงานที่ปฏิบัติ และพิจารณาทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน การวางแผนการพัฒนา

และสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งรายงานผลการพัฒนา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

- ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำ e-Portfolio เพื่อจัดเก็บข้อมูลประเมินผลการพัฒนาตามข้อตกลงการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) โดยจัดให้ครูได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning
- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในความก้าวหน้าทางอาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR เพื่อให้ครูมีสมรรถนะทางภาษาตามกรอบ CEFR สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พัฒนาและประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ได้รับการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอน

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ CEFR
๑. หลักสูตรระดับภาษาอังกฤษสำหรับทุกโรงเรียน (General English Program: GEP)	
ครูผู้สอน (ระดับประถมศึกษา)	ระดับ A๒ เป็นต้นไป
ครูผู้สอน (ระดับมัธยมศึกษา)	ระดับ B๒ เป็นต้นไป
๒. หลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเข้ม (Intensive English Program: IEP)	
ครูผู้สอน (ระดับประถมศึกษา)	ระดับ B๑ เป็นต้นไป
ครูผู้สอน (ระดับมัธยมศึกษา)	ระดับ B๒ เป็นต้นไป
๓. หลักสูตรนานาชาติ (International Program: IP)	
ครูผู้สอน (ระดับประถมศึกษา)	ระดับ C๑ เป็นต้นไป
ครูผู้สอน (ระดับมัธยมศึกษา)	ระดับ C๑ เป็นต้นไป

ตารางที่ ๑๖ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR

- ส่งเสริมให้ครูในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่จำเป็น ครอบคลุมทั้งครูผู้สอนในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้อง (IT) และครูผู้สอนในกลุ่มสาขาวิชาอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) ผ่านหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (DC๑ - DC๓) ระดับกลาง (DC๔ - DC๕) และระดับสูง (DC๖ - DC๗) ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ทางเว็บไซต์ <https://learning-obec.com>

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับสมรรถนะดิจิทัล						
	ระดับพื้นฐาน			ระดับกลาง		ระดับสูง	
	DC๑	DC๒	DC๓	DC๔	DC๕	DC๖	DC๗
ครู (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้อง)	✓	✓	✓	✓	✓		
ครู (กลุ่มสาขาวิชาอื่นๆ)	✓	✓	✓				

ตารางที่ ๑๗ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

- ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) ทั้ง Hard Skills คือความรู้ในเชิงเทคนิค ทั้งความสามารถในเชิงวิชาการ ความสามารถในการใช้ภาษา การคิดคำนวณ และทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น ทักษะการสื่อสารในการทำงานระหว่างครูกับเพื่อนครู การสอนงานระหว่างครู ทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูลการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

๓.๒.๔ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๑) ศึกษาานิเทศก์

ศึกษาานิเทศก์ ใช้มาตรฐานความรู้และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ แบ่งการพัฒนามาออกเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านมาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาวิชาชีพ
๒. การนิเทศการศึกษา
๓. แผนและกิจกรรมการนิเทศ
๔. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
๕. การวิจัยทางการศึกษา
๖. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
๗. การประกันคุณภาพการศึกษา
๘. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

แนวทางการพัฒนา

๑) การปฐมนิเทศและระบบพี่เลี้ยง

- จัดโครงการปฐมนิเทศอย่างเป็นระบบสำหรับศึกษานิเทศก์ใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเข้มข้นเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และทักษะการนิเทศ
- จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยให้ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ดูแลและให้คำแนะนำศึกษานิเทศก์ใหม่

๒) การจัดทำคู่มือและแผนพัฒนาอาชีพ

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ระบุบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์
- วางแผนอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ในระยะยาวและเพิ่มการสรรหาศึกษานิเทศก์ใหม่ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนสำหรับศึกษานิเทศก์และกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่

๓) การพัฒนาทักษะดิจิทัล

- ประเมินทักษะและความต้องการสำหรับศึกษานิเทศก์ทุกคน วิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap Analysis) เพื่อระบุความต้องการในการพัฒนา
- เรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ. ผ่านระบบ e-learning (learningportal.ocsc.go.th) ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Instruction) และการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (OLE) เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้พื้นฐานที่เหมือนกัน
- สร้างหลักสูตรที่ครอบคลุมทักษะดิจิทัลพื้นฐานถึงขั้นสูง เน้นการฝึกปฏิบัติจริงและการประยุกต์ใช้ในงานนิเทศ
- การสร้างระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล (Digital Mentoring) จับคู่ศึกษานิเทศก์รุ่นใหม่กับรุ่นเก่า เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ สร้างแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์สำหรับศึกษานิเทศก์
- ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่จำเป็น ครอบคลุมทั้งศึกษานิเทศก์ในกลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (IT) และศึกษานิเทศก์ในกลุ่มงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) ผ่านหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (DC๑ - DC๓) ระดับกลาง (DC๔ - DC๕) และระดับสูง (DC๖ - DC๗) ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ทางเว็บไซต์ <https://learning-obec.com>

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับสมรรถนะดิจิทัล						
	ระดับพื้นฐาน			ระดับกลาง		ระดับสูง	
	DC๑	DC๒	DC๓	DC๔	DC๕	DC๖	DC๗
ศึกษานิเทศก์ (กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา)	✓	✓	✓	✓	✓		
ศึกษานิเทศก์ (กลุ่มงานอื่นๆ)	✓	✓	✓				

ตารางที่ ๑๘ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๒. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
๒. ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศ
๓. มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติการจนเกิดผลต่อการพัฒนา อย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ
๔. พัฒนาแผนการนิเทศให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง
๕. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
๖. จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ
๗. ดำเนินการและรายงานผลการนิเทศการศึกษาให้มีคุณภาพสูงได้อย่างเป็นระบบ
๘. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๙. ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
๑๐. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

๑๑. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ

๑๒. สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาทักษะการเขียนแผนงานและโครงการ เน้นการฝึกปฏิบัติจริง จัดทำคู่มือการเขียนแผนงานและโครงการที่เข้าใจง่าย มีระบบพี่เลี้ยง จับคู่ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์กับผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนาความรู้ด้านการเบิกงบประมาณ จัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง

- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศเพื่อลดค่าใช้จ่าย การใช้สื่อออนไลน์ในการอบรมและพัฒนาบุคลากร

๓.๒.๕ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ใช้การพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง กลุ่มที่ ๑ - ๓ โดยอนุโลม

๑. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

- ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาตามกรอบมาตรฐาน CEFR

- จัดกิจกรรมสร้างเสริมบรรยากาศ และกระตุ้นการใช้ภาษาอังกฤษทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพในการก้าวสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การฝึกฟัง ฝึกพูดจากสื่อที่หลากหลาย การประชุมออนไลน์ การสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- ส่งเสริมให้มีการวางแผนการเรียนรู้ทักษะภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับตนเอง และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการประเมินทักษะภาษาอังกฤษ หรือใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

- สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนวิทยากรและองค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงจากผู้เชี่ยวชาญหลากหลายด้าน การเปิดมุมมองใหม่ในการเรียนรู้และพัฒนาภาษาอังกฤษ โดยดำเนินการผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การสาธิตการสอน และการนิเทศการสอน

๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

- ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามตรา ๓๘ ค. (๒) ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ครอบคลุมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ กลุ่มที่ ๓ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) และกลุ่มที่ ๗ (นักเทคโนโลยีสารสนเทศ) (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) ผ่านหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (DC๑ - DC๓) ระดับกลาง (DC๔ - DC๕) และระดับสูง (DC๖ - DC๗) ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ทางเว็บไซต์ <https://learning-obec.com>

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับสมรรถนะดิจิทัล						
	ระดับพื้นฐาน			ระดับกลาง		ระดับสูง	
	DC๑	DC๒	DC๓	DC๔	DC๕	DC๖	DC๗
ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา (หนังสือ ก.ค.ศ. ศธ. ๐๒๐๓.๕/ว๔ ลว ๘ ก.พ. ๒๕๖๗)							
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒) - กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ตำแหน่งประเพณีวิชาการ กลุ่มที่ ๓ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) และกลุ่มที่ ๗ (นักเทคโนโลยีสารสนเทศ)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ค.(๒) กลุ่มงานอื่นๆ	✓	✓	✓				

ตารางที่ ๑๙ ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ค. (๒)

ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

บทที่ ๔

ผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ "องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข" โดยมุ่งพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เน้นการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงระบบบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายข้อที่ ๑๐ เรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร

๔.๒ การพัฒนาที่จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๓ การพัฒนาที่จัดโดยศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

(Human Capital Excellence Center : HCEC)

๔.๔ การพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก

๔.๕ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๑ การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๑	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๑	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑	ผู้บริหารส่วนกลาง
๒	หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการเมืองการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย สำหรับนัก บริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ ๒๗	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑	ผู้บริหารส่วนกลาง
๓	หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๗	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑	ผู้บริหารส่วนกลาง
๔	หลักสูตรนักบริหารระดับสูงในกระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง (บสป.) รุ่นที่ ๓	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑	ผู้บริหารส่วนกลาง
๕	หลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์ จริงขององค์กร “การวัดและประเมินผล ผลลัพธ์ ทางการเงินจากการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Return on investment : Rol in HRM-HRD) รุ่นที่ ๓	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑	ผู้บริหารส่วนกลาง
๖	โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๖	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๒๗	ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการ โรงเรียน
๗	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๒๐	ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการ โรงเรียน
๘	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มี วิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๐๐	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑	ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
รวม			๕๓	

๔.๒ การพัฒนาที่จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๑	โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมทะเบียนคุมทรัพย์สินสำหรับหน่วยงานในสังกัด สพฐ.	สำนักการคลังและสินทรัพย์	๖๐	บุคลากรส่วนกลางซึ่งได้รับมอบหมายในการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน
๒	โครงการประชุมอบรมบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ “สพฐ. โปร่งใส ร่วมใจด้านทุจริต”	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑,๔๓๕	บุคลากรส่วนกลาง
๓	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์พื้นฐาน	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๓๐๐	บุคลากรส่วนกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๔	ประชุมชี้แจงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนัก/หน่วยงานเทียบเท่าสำนักในส่วนกลาง ในสถานะผู้นำเข้าข้อมูลโครงการในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)	สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๙๐	บุคลากรส่วนกลาง
๕	ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อน ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑,๐๔๔	บุคลากรส่วนกลางและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๖	ประชุมการดำเนินงานเพื่อลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๔ ลดภาระการประเมินของสถานศึกษาระดับ สพฐ.	สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑๑๙	บุคลากรส่วนกลาง
๗	ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษาระดับ สพท. และผ่านระบบออนไลน์ ZOOM Meeting	สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๓๕๘	บุคลากรส่วนกลางและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๘	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อเสนอในการลดภาระการประเมินของสถานศึกษาระดับ สพฐ. ระยะที่ ๒	สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๖๐	บุคลากรส่วนกลาง
๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน “ด้านการอ่านออกเขียนได้” ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ภาคเหนือ	สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๖๐	บุคลากรส่วนกลางและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๑๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อซ่อมความเข้าใจการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุแทนโรงเรียนขนาดเล็กตามคำสั่งมอบอำนาจ สพฐ.	สำนักการคลังและสินทรัพย์	๑๙๖	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๑๑	โครงการอบรมการใช้งานระบบจ่ายตรงเงินเดือน และระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาลของกรมบัญชีกลางสำหรับหน่วยเบิกจ่ายใหม่สังกัด สพฐ.	สำนักการคลังและสินทรัพย์	๙๕	บุคลากรส่วนกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๑๒	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานการคลังและสร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานในสังกัด สพฐ. (ผอ.กลุ่ม)	สำนักการคลังและสินทรัพย์	๒๔๕	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๑๓	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานการคลังและสร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานในสังกัด สพฐ. (ผอ.เขต)	สำนักการคลังและสินทรัพย์	๒๔๕	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
๑๔	โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สพฐ. OBEC ONE TEAM (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)	สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	๓๘๒	ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๑๕	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)	สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	๕,๕๑๒	ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียน
๑๖	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านระบบสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาวางแผนและสนับสนุนการบริหารงบประมาณ ปีการศึกษา ๒๕๖๗	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๔๙๐	ผู้แทนกลุ่ม DLICT และ ผู้แทนจากกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๑๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๓๒๐	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๑๘	โครงการแลกเปลี่ยนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษากับจังหวัดเฮียวโกะ ประเทศญี่ปุ่น ประจำปี ๒๕๖๗	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๓๐	ผู้บริหารสถานศึกษาและเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทย, ผู้บริหารสถานศึกษาและเจ้าหน้าที่ฝ่ายญี่ปุ่น, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง, เจ้าหน้าที่กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
๑๙	โครงการจัดประชุมปฐมนิเทศผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาฝ่ายไทยและผู้เกี่ยวข้อง กับจังหวัดเฮียวโกะ ประเทศญี่ปุ่น ประจำปี ๒๕๖๗	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒๐	ผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายไทย, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง, เจ้าหน้าที่กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
๒๐	การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการเสวนาวิชาการนานาชาติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษา ที่มีคุณภาพตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา	๗๕๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒๑	- การอบรมพัฒนาศูนย์แกนนำขยายเครือข่ายโครงการนักรู้กิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ด้านการสร้างนวัตกรรมผู้ประกอบการ - โอนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาธุรกิจ ผลิตภัณฑ์สินค้าและบริการร่วมกับโรงเรียนเครือข่าย	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา	๖,๐๙๗	บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๒๒	การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน รุ่นที่ ๑ (ร่วมกับสถาบันการจัดการบรรจุภัณฑ์และรีไซเคิลเพื่อสิ่งแวดล้อม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา	๗๑๕	ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๒๓	การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน รุ่นที่ ๒ (ร่วมกับสถาบันการจัดการบรรจุภัณฑ์และรีไซเคิลเพื่อสิ่งแวดล้อม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา	๓๐๓	ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
๒๔	โครงการจัดประชุมปฏิบัติการจัดทำสาระการเรียนรู้ภาษาเกาหลี ภาษาสเปน ครั้งที่ ๓ และภาษาเวียดนาม ครั้งที่ ๒	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา	๖๗	ครู
๒๕	โครงการจัดประชุมปฐมนิเทศและส่งมอบครูชาวเกาหลี ปีการศึกษา ๒๕๖๗	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา	๑๔๐	ครู
๒๖	โครงการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการอ่าน และการเขียนภาษาไทย สำหรับครูผู้สอนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา	๖๗๘	ครูผู้สอนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและโรงเรียนในโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริฯ
๒๗	โครงการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ สพฐ.			
	กิจกรรม : การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และระบบนิเวศทางการศึกษา สู่สมรรถนะผู้เรียน"	หน่วยศึกษานิเทศก์	๑๑๐	ศึกษานิเทศก์
	กิจกรรม : การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และระบบนิเวศทางการศึกษา สู่สมรรถนะผู้เรียน"		๗๐	ศึกษานิเทศก์
	กิจกรรม : การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายเรียนดี มีความสุข		๒๔๕	ศึกษานิเทศก์
	กิจกรรม : คัดเลือกนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา		๒,๕๐๐	ศึกษานิเทศก์

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๒๗ (ต่อ)	กิจกรรม : การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาการนิเทศ หลักสูตร "แพลตฟอร์ม เพื่อการนิเทศการศึกษา"	หน่วยศึกษานิเทศก์	๓๑๓	ศึกษานิเทศก์
	กิจกรรม : การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การพัฒนาสร้างแอปพลิเคชัน แบบไม่ใช้โค้ด (No-Code) ด้วย Google AppSheet และการบริหารระบบข้อมูล อัจฉริยะบนคลาวด์ด้วย Google Looker Studio"		๕๐	ศึกษานิเทศก์
	กิจกรรม : การอบรมพัฒนาสมรรถนะการ นิเทศการศึกษา หลักสูตร "การจัดการ ฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการนิเทศ"		๕๐๐	ศึกษานิเทศก์
๒๘	การพัฒนาทักษะด้านการตรวจสอบภายใน สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน สพท.	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔๖๑	บุคลากรส่วนกลาง และบุคลากรของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
๒๙	พัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการ จัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) และเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone: SEZ)	สำนักบริหารงานการ มัธยมศึกษา	๑๙๐	ครูผู้สอนระดับ มัธยมศึกษา
๓๐	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริม ทักษะ ความรู้ ให้กับผู้รับผิดชอบงาน สุขภาพ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักพัฒนากิจกรรม นักเรียน	๒๔๕	บุคลากรที่รับผิดชอบ งานโครงการอาหาร กลางวัน และงาน ส่งเสริมสุขภาพของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
๓๑	การอบรมสัมมนาสถานักเรียน ระดับประเทศ ประจำปี ๒๕๖๗	สำนักพัฒนากิจกรรม นักเรียน	๑๕๖	ครู
๓๒	การประชุมเชิงปฏิบัติผู้รับผิดชอบงานสภ านักเรียนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สำนักพัฒนากิจกรรม นักเรียน	๔๙๐	บุคลากรที่รับผิดชอบ งานสถานักเรียน ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา/ผู้อำนวยการ กลุ่มส่งเสริมการจัด การศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๓๓	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๔๑๐,๘๘๘	ครูผู้สอน ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และ ศึกษานิเทศก์ของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
๓๔	โครงการพัฒนาศักขานเทศก์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๔๒๕	ศึกษานเทศก์
๓๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการ จัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และ คณิตศาสตร์ในวาระฉลอง ๑๐๐ ปี วันประสูติสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาส ราชนครินทร์ ศูนย์สิริกิติ์	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๕๐๐	ครู
๓๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูวิทยากร ค่าย ๑ สอวน. วิชาดาราศาสตร์โอลิมปิก (ภาคทฤษฎี)	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๘๖	ครู
๓๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูวิทยากร ค่าย ๑ สอวน. วิชาฟิสิกส์โอลิมปิก (ภาคทฤษฎี)	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑๕๐	ครู
๓๘	การอบรมภาษาจีนสำหรับบุคลากรในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการไทย ประจำปี ๒๕๖๖	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๙	บุคลากรส่วนกลาง
๓๙	โครงการอบรมการประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๖๐	บุคลากรส่วนกลาง
๔๐	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูวิทยากร ค่าย ๑ สอวน. วิชาชีววิทยาโอลิมปิก	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑๓๐	ครู
๔๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูวิทยากร ค่าย ๑ สอวน. วิชาเคมีโอลิมปิก	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๒๐๐	ครู
๔๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูวิทยากร ค่าย ๑ สอวน. วิชาภูมิศาสตร์โอลิมปิก	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๒๐๐	ครู

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๔๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูวิทยากร ค่าย ๑ สอวน. วิชาฟิสิกส์โอลิมปิก (ภาคปฏิบัติการ)	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑๑๒	ครู
๔๔	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบ มาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) และแบบทดสอบวัดระดับทาง ภาษาอังกฤษ (Placement Test)	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑๑๓,๒๑๕	ครู
๔๕	โครงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๔๑,๒๔๑	ครูและบุคลากรทาง การศึกษาสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔๖	โครงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามกรอบมาตรฐาน สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate Digital Competency: DC๔ - DC๕) และสมรรถนะดิจิทัลระดับสูง (Advanced Digital Competency: DC๖ - DC๗)	ศูนย์บริหารงานการ พัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อความเป็นเลิศ	๑๒,๒๔๔	ครูและบุคลากรทาง การศึกษาสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน
๔๗	โครงการพัฒนางานและระบบบริหารจัดการ ด้านการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๔๐๐	ผู้บริหารสำนัก บริหารงานการศึกษา พิเศษ /ผู้บริหาร สถานศึกษา/ คณะทำงานส่วนกลาง
๔๘	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ			
	กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาศักยภาพครูสอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๑๐๔	ครูสอนในโรงเรียน การศึกษาสงเคราะห์
	กิจกรรมที่ ๒ พัฒนางานและระบบการ บริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา		๕๓๔	ผู้บริหาร สำนัก บริหารงานการศึกษา พิเศษ /ผู้บริหาร สถานศึกษา/ รองผู้บริหาร สถานศึกษา/ครู/ บุคลากรส่วนกลาง

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๔๘ (ต่อ)	กิจกรรมที่ ๕ พัฒนาสถานศึกษาคู่พัฒนา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๑๐๐	ผู้บริหารสำนัก บริหารงานการศึกษา พิเศษ / ผู้บริหาร สถานศึกษา (พี่เลี้ยง) , ผู้บริหารสถานศึกษา (คู่พัฒนา) , ผู้บริหาร บรรจุใหม่ที่ขึ้นบัญชี ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ / ครู/ บุคลากรส่วนกลาง
	กิจกรรมที่ ๖ โรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง		๕๒	รองผู้บริหาร สถานศึกษา
๔๙	โครงการการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนของนักเรียนพิการและนักเรียนด้อยโอกาส สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ			
	กิจกรรมที่ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการการฝึก สมาธิในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๕๒	ผู้บริหารสถานศึกษา
๕๐	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูผู้สอน ๒ ระยะ ระยะ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัด กระบวนการเรียนรู้ Active Learning สู่ชั้นเรียน ระยะ ๒ การทำหน่วยการเรียนรู้และฝึก ปฏิบัติการสร้างงาน และนำเสนอผลงาน	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๓๕	ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จำนวน ๖ แห่ง และบุคลากรส่วนกลาง
๕๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหาร ในรูปแบบออนไลน์ เรื่องความรู้ ความเข้าใจ การนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่กระบวนการ เรียนรู้ Active Learning/โครงการ หรือ Project Based Learning การจัดทำหน่วย การเรียนรู้แบบบูรณาการศาสตร์การเรียนรู้	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๑,๐๗๐	ผู้อำนวยการโรงเรียน เฉพาะความพิการ และ โรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ รองผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการ และครู หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๕๒	ประชุมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ในหัวข้อ “เทคนิคการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมี ความสุขผ่านกระบวนการ Active Learning” และ “การเขียนบทความวิจัย/ บทความวิชาการด้านการศึกษาพิเศษ”	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๕๕	ผู้ที่ได้รับคัดเลือก ให้นำเสนอผลงาน ในดำเนินการประชุม วิชาการระดับชาติ ด้านการศึกษาพิเศษ ครั้งที่ ๑๒
๕๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับ สถานศึกษาเป็น Best Practice ด้าน กระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ผู้เชี่ยวชาญ สร้างผลงาน และนำเสนอ ผลงานที่เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งถอดบทเรียน ร่วมกับการประชุมวิชาการระดับชาติด้าน การศึกษาพิเศษ ครั้งที่ ๑๒	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๑,๐๐๐	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ทางการศึกษา หน่วยงานที่ดำเนินการ เกี่ยวกับการศึกษา และบุคคลทั่วไปที่สนใจ
๕๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทักษะ การอ่านและการเขียนภาษาไทยในฐานะ ภาษาที่สอง สำหรับนักเรียนที่มีความ บกพร่องทางการได้ยินให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๖๒	ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จำนวน ๓๑ แห่ง และบุคลากรส่วนกลาง
๕๕	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการดูแล สุขภาพจิตสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้วยรูปแบบออนไลน์	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๔,๖๐๐	ผู้บริหาร ครู และ บุคลากร โรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จำนวน ๑๐๖ แห่ง
๕๖	ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อ พัฒนาเป็นสถานศึกษาพอเพียง และศูนย์การ เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาและสร้างงานสวน พฤกษศาสตร์โรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาค กลาง	สำนักงานการบริหาร ศึกษาพิเศษ	๗๘	ผู้บริหาร ครูที่รับผิดชอบงาน สถานศึกษาพอเพียง และครูที่รับผิดชอบ งานสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน ของโรงเรียน การศึกษาพิเศษและ โรงเรียนการศึกษา สงเคราะห์ในภาคกลาง จำนวน ๒๖ โรงเรียน

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๕๗	การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเรียนรู้ในรูปแบบห้องเรียนคู่ขนานสำหรับผู้เรียนออกทิสติก	สำนักงานการบริหารศึกษาพิเศษ	๑,๗๗๙	ครู และบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
๕๘	โครงการบูรณาการเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมในระดับจังหวัด กิจกรรมที่ ๔ อบรมเทคนิค การสอนอ่าน เขียน และคิดคำนวณ สำหรับนักเรียนที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเรียนรู้ (ผ่านระบบออนไลน์)	สำนักงานการบริหารศึกษาพิเศษ	๔๕๐	ครู
๕๙	การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสำหรับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการอัจฉริยะเกษตรประณีต ในโรงเรียน (Science Technology Innovation (STI) : Smart Intensive Farming) รุ่นที่ ๓ - ๔ ระดับมัธยมศึกษา	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๑๓๐	ครูผู้รับผิดชอบโครงการอัจฉริยะเกษตรประณีตในโรงเรียน รุ่นที่ ๓ - ๔ ระดับมัธยมศึกษา
๖๐	การอบรมเชิงปฏิบัติการขั้นเฉพาะทางสำหรับผู้นำเครือข่ายท้องถิ่น (Local Network; LN) และวิทยากร เครือข่ายท้องถิ่น (Local Trainer; LT) โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๘๕๔	ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน ที่รับผิดชอบโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย
๖๑	การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนศูนย์วิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษา หลักสูตรชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๒๐๖	ครูผู้รับผิดชอบโครงการวิทยาศาสตร์พลังสิบ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖
๖๒	ประชุมเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำชุดแบบฝึกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะทางด้านการอ่าน โดยใช้ข้อสอบ PISA" สำหรับนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยและโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนา	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๘๖	สสวท. สบว. ผอ. รองผอ. ฝ่ายวิชาการ ครู วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และครูจากโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนา

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๖๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาต้นแบบหน่วยการเรียนรู้บูรณาการคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๕๐	ศึกษานิเทศก์และครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย และโรงเรียนอื่นๆ
๖๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดแนวทางการจัดทำหนังสือ ๑๕ ปี โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๖	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา คณะกรรมการพัฒนาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สตุล
๖๕	การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูแนะแนวกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๔๐	ครูแนะแนว ครูหอพัก และนักจิตวิทยาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
๖๖	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ฉบับย่อรายวิชา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ตามหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๖๖	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๔๘๘	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
๖๗	การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูโค้ชคุณธรรมโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๖๘	ครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
๖๘	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมตามแนวทาง PISA	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๓๑	ศึกษานิเทศก์ ครู โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย และโรงเรียนอื่น ๆ
๖๙	การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๘๔	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๗๐	การประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์แนวทางการรับนักเรียนและการกำหนดมาตรฐานสำคัญของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๔๐	ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
๗๑	การอบรมพัฒนาศักยภาพครูในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๔๖	ครูผู้สอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
๗๒	การอบรมพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๒๔๐	ครูโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
๗๓	การอบรมพัฒนาทักษะอนาคตและกระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนานักคิด นักประดิษฐ์ในสถานศึกษา	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	๔๐	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และครูที่รับผิดชอบรายวิชาโครงการนวัตกรรมโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
รวม			๖๑๗,๔๓๑	

๔.๓ การพัฒนาที่จัดโดยศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC)

ลำดับที่	โครงการ	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๑	อบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๒,๒๙๕	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒	การสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	๙๐๖	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓	อบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕,๐๔๗	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔	อบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาจีน สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑,๕๖๓	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕	การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning ให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา	๒,๘๖๓	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
รวม		๒๒,๖๗๔	

๔.๔ การพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับที่	โครงการ	สำนัก/หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มเป้าหมาย
๑	โครงการพัฒนาสมรรถนะครูผู้มืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ทำ MOU)	มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ๓๘ แห่ง	๒๐,๐๐๐	ครู
๒	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ Knight ๔๑๐ Teacher ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	วุฒิสภา	๒๕	ครู ผู้อำนวยการโรงเรียน และศึกษานิเทศก์
๓	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ Knight ๔๑๐ Train the Trainer เรื่อง “ปฏิบัติการด้านการสื่อสาร สร้างชุมชนด้วยปัญญา ร่วมรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์”	วุฒิสภา	๑๘	ครู รอง ผอ.สพท. ผอ.โรงเรียน และผอ.กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
๔	สัมมนา เรื่อง “สยามรติยา : คุณูปการสถาบันพระมหากษัตริย์ในสังคมไทย” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	วุฒิสภา	๑๕	ครู หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษาฯและวัฒนธรรมและผู้อำนวยการโรงเรียน
๕	พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ โดยแพลตฟอร์มการเรียนรู้ ๑๔ ภาษา Busuu by EdusoftX	บริษัท EdusoftX	๑,๑๒๑	ครู
รวม			๒๑,๑๗๙	

๔.๕ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒๑ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ) ระดับประถมศึกษา สร้างต้นแบบในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี ลพบุรี อ่างทอง สระบุรีและพระนครศรีอยุธยา

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อ “พลิกโฉมคุณภาพการศึกษา โดยพัฒนาครูให้มีศักยภาพสอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑” ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ ไปสู่การสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม อันเป็นกิจกรรมสำคัญในการอบรมครูตามโครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๒. โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพ) ระดับมัธยมศึกษา สร้างต้นแบบในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี ลพบุรี อ่างทอง และพระนครศรีอยุธยา

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อ “พลิกโฉมคุณภาพการศึกษา โดยพัฒนาครูให้มีศักยภาพสอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑” ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ ไปสู่การสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม อันเป็นกิจกรรมสำคัญในการอบรมครูตามโครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๓. การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศประยุกต์ ตัวอย่างข้อสอบ PISA

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อเผยแพร่ให้ผู้เรียนทดสอบความรู้ของตนเอง และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้อสอบสำหรับประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หลังจากผู้เรียนทำข้อสอบเสร็จแล้ว ระบบจะตรวจคำตอบโดยอัตโนมัติหรือมีคำอธิบายไว้สำหรับตรวจด้วยตนเอง

๒) คู่งนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่งนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๒ ปี

๔. โครงการร่อยปลังการศึกษา

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ด้อยโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับสังคมไทย

๒) คู่งนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่งนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาคเอกชน (มูลนิธิยุวพัฒน์)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๓ ปี

๕. โครงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อส่งเสริมความสามารถทางภาษา ของนักเรียนตามกรอบมาตรฐาน CEFR

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมความสามารถทางภาษาของนักเรียนตามกรอบมาตรฐาน CEFR ร่วมกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดรับกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการนโยบาย ๑ อำเภอ ๑ โรงเรียนคุณภาพและนโยบายลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ภาษาอังกฤษของนักเรียนสู่ระดับสากลต่อไป

๒) คู่งนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่งนาม

- ระหว่าง สพฐ. (ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๒ ปี

๖. โครงการ "คีตะมวยไทยสู่นานาชาติ มรดกไทยสู่มรดกโลก" ในสถานศึกษา

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมการใช้กีฬาคีตะมวยไทยในการออกกำลังกาย (Aerobic Muaythai) ของนักเรียน และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในสังกัด สพฐ. ได้รับการพัฒนาทักษะกีฬาคีตะมวยไทย และมีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

๒) คู่งนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่งนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักพัฒนากิจการนักเรียน) กับ หน่วยงานองค์กรภาคเอกชน (สมาคมกีฬามวยไทย (คีตะมวยไทย))

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๗. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อยกระดับพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูสังกัด สพฐ.

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยแม่สขี)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๕ ปี

๘. การวิจัยประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษารูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นการทดลองการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปยังจังหวัด โดยมีระบบและกลไกการบริหารจัดการพื้นที่ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้สถานศึกษามีอิสระในด้านวิชาการ การบริหารบุคลากรและการบริหารทั่วไป ด้วยความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน บริบทพื้นที่ และความต้องการของประเทศ

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๒ ปี

๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มแกนนำให้สามารถเรียนรู้การใช้งานระบบสารสนเทศและการจัดการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๑๐. โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและบูรณาการพลเมืองโลกศึกษา (Global Citizenship Education: Curriculum and Integration Project: GCED CDI)

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมการนำแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา (Global Citizenship Education: GCED) เข้าไปสู่หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (ศูนย์เอเชีย - แปซิฟิกสำหรับการศึกษาเพื่อความเข้าใจนานาชาติ)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๕ ปี

๑๑. โครงการขับเคลื่อนอีสปอร์ต (ESPORTS) ต่อยอดนวัตกรรมทางการศึกษา ๒๐๒๔

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ พร้อมทั้งส่งเสริมนักเรียนที่มีความชอบและความถนัดเฉพาะทางให้สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ โดยได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน กติกา กฎระเบียบต่าง ๆ ในการจัดตั้งชมรมและชุมนุมในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในการดูแลของครูผู้สอน และในสายตาผู้ปกครอง รวมถึงส่งเสริมการต่อยอดในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรองรับอาชีพที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโลกยุคใหม่

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๓๖๐ วัน

๑๒. โครงการการแข่งขันเกมกีฬาทางวิชาการ ครอสเวิร์ดเกม เอแม็ท คำคม ซูโดกุ และบอร์ดเกม เพื่อการศึกษาอื่นๆ

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อฝึกฝนทักษะและได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง พร้อมทั้งสนับสนุนสถานที่จัดกิจกรรม จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมการแข่งขันเกมกีฬาทางวิชาการ โดยจัดกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามหลักการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning) และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการจัดการแข่งขันตลอดจนสิ้นสุดโครงการ

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน) กับ หน่วยงานองค์กรภาคเอกชน (บริษัท เอ็ดดูเพลย์ส เกมเอนด์ทอย จำกัด)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๓ ปี

๑๓. โครงการส่งเสริมการผลิตสื่อสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมการผลิตสื่อสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๓๖๐ วัน

๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวงโยธวาทิตของโรงเรียนในสังกัด สพฐ.

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนในสังกัด สพฐ. ได้รับการพัฒนาทักษะวงโยธวาทิต และมีโอกาสเข้าร่วมประกวดในระดับชาติและระดับนานาชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนในสังกัด สพฐ. ได้มีระเบียบวินัย รู้จักการทำงานเป็นทีม และเกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน) กับ หน่วยงานองค์กรภาคเอกชน (สมาคมวงโยธวาทิตแห่งประเทศไทย)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๑๕. โครงการพัฒนาต้นแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบบูรณาการวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ด้วยกระบวนการสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบบูรณาการวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ด้วยกระบวนการสร้างเนื้อหาทางดิจิทัล

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๑๖. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีฝาแฝดเสมือนจริงบนโลกดิจิทัล (Digital Twin ๓.๐) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีฝาแฝดเสมือนจริงบนโลกดิจิทัล (Digital Twin ๓.๐)

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๑๗. โครงการออกแบบกรอบแนวทางระบบธนาคารหน่วยกิต ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดรูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลระบบธนาคารหน่วยกิตระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อออกแบบกรอบแนวทางระบบธนาคารหน่วยกิต ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดรูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลระบบธนาคารหน่วยกิตระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักทดสอบทางการศึกษา) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑๘๐ วัน

๑๘. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะในอนาคต (Future Skill) โดยใช้เกมเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ห้องเรียนวิทยาศาสตร์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะในอนาคต (Future Skill) โดยใช้เกมเทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ห้องเรียนวิทยาศาสตร์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๓๐๐ วัน

๑๙. โครงการหลักสูตร Survival Skill รู้ทัน รู้รอด สุดยอดความปลอดภัย

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อพัฒนาทักษะการเอาตัวรอดในสภาวะคับขันต่างๆ

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑๒๐ วัน

๒๐. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยสารสนเทศเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันภัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยสารสนเทศเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันภัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑ ปี

๒๑. โครงการพัฒนาระบบการเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

๑) วัตถุประสงค์ (โดยสังเขป)

- เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต (Future Skills)

๒) คู่ลงนามกับ สพฐ. และประเภทของคู่ลงนาม

- ระหว่าง สพฐ. (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) กับ หน่วยงานองค์กรภาครัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)

๓) ระยะเวลาบังคับใช้ ตั้งแต่วันเริ่มต้นถึงวันสิ้นสุด (รวมปี)

- ๑๒๐ วัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (๑๔ มกราคม ๒๕๕๗). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๖). *แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงศึกษาธิการ*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/360government-action-plan-moe> (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗)
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒. (๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๖ ตอนพิเศษ ๖๘ ง หน้า ๑๘ - ๒๐.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖. (๔ ตุลาคม ๒๕๕๖). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๑๓๐ ง หน้า ๖๕ - ๗๑.
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐. (๑๑ เมษายน ๒๕๖๒). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๗ ก หน้า ๓๓ - ๓๘.
- แผนการปฏิรูปประเทศ. (๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๔๔ ง หน้า ๒๓ - ๔๓, ๒๙๓ - ๓๑๐.
- แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐. (๑๐ เมษายน ๒๕๖๖). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๘๔ ง หน้า ๗๓ - ๗๗.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐. (๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๒๕๕ ง หน้า ๙ - ๑๒.
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). (๗ มีนาคม ๒๕๖๖). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๕๑ ง หน้า ๑๒-๑ - ๑๒-๙, ๒๐-๗ - ๒๐-๑๙.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗. (๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๗). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๗๙ ก หน้า ๒๒, ๓๖ - ๓๙.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑. (๒๕ มกราคม ๒๕๕๑). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก หน้า ๑๗.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐. (๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก หน้า ๓๔ - ๔๓, ๖๔ - ๖๘.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ* พ.ศ. ๒๕๖๖. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/Ea1z8>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ* พ.ศ. ๒๕๔๗. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/RuiCb>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖). *หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๑๒๐๖.๕/ว๘ เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/GU1AJ> (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๒ เมษายน ๒๕๕๓). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๐). *แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program / Mini English Program) (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้าเมืองไทย).

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๒). *คู่มือแนวทางการจัดการการเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษตามความเข้มข้น ๓ ระดับสู่สากล*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://hcmc.obec.go.th> (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๕๖๓). *คู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://hcmc.obec.go.th> (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (๒๖ มกราคม ๒๕๖๔). *หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓ เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/Y5sj3>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://shorturl.at/i76Jw> (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.bopp.go.th/?p=3310> (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=83117 (๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (๒๕๖๐). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕*. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค จำกัด.

ภาคผนวก

**คณะกรรมการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่ปรึกษา**

๑. ว่าที่ร้อยตรี ธนุ วงษ์จินดา
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. นางเกศทิพย์ ศุภวานิช
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. นายพัฒนะ พัฒน์วิฑล
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. นายธีร์ ภาวักนันท์
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕. นายภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๖. นายสุรินทร์ มั่นประสงค์
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๗. นางรัตนา ศรีเหรัญ
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิจัยและพัฒนาบุคลากร

คณะผู้จัดทำ

๑. นางอาทิตย์ยา ปัญญา
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
ปฏิบัติหน้าที่นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา)
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๒. นางนิตยา ภิรมย์กิจ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลนิติการ
๓. นายนิพนธ์ พูลศิลป์
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
สำนักอำนวยการ
๔. นายพิเชษฐ จับจิตต์
รองผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
๕. นางสาวรัตนา แสงบัวเผื่อน
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
๖. นายอัมรัตน์ อินยัง
นักจัดการงานทั่วไป
สำนักการคลังสินทรัพย์

๗. นายสุพัฒน์ อัมบุญสุ
 นักจัดการงานทั่วไป
 สำนักการคลังและสินทรัพย์
๘. นางสาวสุภาภรณ์ สมุตรมย์
 ลูกจ้างชั่วคราว
 สำนักการคลังและสินทรัพย์
๙. นางสาวกิงกาญจน์ กิ่งจันทร์
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
๑๐. นางสาวพิมพ์ชนก สุขใจ
 นักจัดการทั่วไปปฏิบัติการ
 สำนักวิชาการมาตรฐานการศึกษา
๑๑. นางศิริประภา วรพิรุณ
 นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มตรวจสอบภายใน
๑๒. นางสาวโสภิตา ธรรมวงศ์
 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๑๓. นางอัจฉรา ศรีวัฒนางูร
 นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
 สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
๑๔. นางสาววรรณ ผุดมาก
 นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
 สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน
๑๕. นางสาวศรีวรรณ ศรีสุวรรณภรณ์
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 วิชาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารการศึกษาพิเศษ
 สำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
๑๖. นางรวิภัทร เหล่าคุ้ม
 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
๑๗. นายณรงค์ศักดิ์ โพธิ์อ่อง
 รองผู้อำนวยการศูนย์บริหารความสุขและความปลอดภัย
๑๘. นางสาวภาวิณี ประเสริฐศักดิ์
 เจ้าหน้าที่ ศูนย์บริหารความสุขและความปลอดภัย
๑๙. นายโอฬาร ขยันการนาวิ
 รองผู้อำนวยการสำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา

๒๐. นายทศวรรษ เกิดดี
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนตามพระราชดำริโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
๒๑. นายดิษฐ์กมล สนแจ้ง
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักนิติการ
๒๒. นางสาวปรียาพร อินทร์โสม
นักวิชาการศึกษา
ศูนย์ขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพตำบล
๒๓. นางสาวนวลพรรณ พูลศรีสวัสดิ์
รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล
๒๔. นางสาวชรัญญา แสนชัย
นักวิชาการศึกษานิติกรพิเศษ
สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒๕. นายปรีดี โลโป
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
๒๖. นายประทาน หาดยาว
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
๒๗. นายปารณทัตต์ แสนวิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑
๒๘. นายชโนภาส แก้วจัน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงทับแรด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑
๒๙. นายเทพพร อาจเวทย์
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑
๓๐. นางทิพย์สุดา สรณะ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
๓๑. นางรัชชญา ประจันตะเสน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑
๓๒. นางสาวณิษฐา เทียนไสว
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓
๓๓. นางสาววีรณัฐ วิฑูรานนท์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

๓๔. นางสาวแสงแข คงห้วยรอบ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๑
ช่วยปฏิบัติราชการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๓๕. นางสาวธนิษฐา เอี่ยมสะอาด
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๓๖. นางสาวภททิยา สุปินะ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
ช่วยปฏิบัติราชการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๓๗. นางสาวณัฐนิชา หิมทอง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๓๘. นางสาวจินตนา เก่งสารกิจ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๓๙. นายปวิณ แสงสุรศิลป์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๔๐. นางสาวศุภาภรณ์ เสมอใจ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๔๑. นางสาวณัฐธิดา โพธิ์แก้ว
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๔๒. นายเจริญทรัพย์ ทองกลม
นักวิชาการศึกษา
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๔๓. นางสาวสลินี ไชยศรี
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๔๔. นางสาวพรพิมล เสนาไทย
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
๔๕. นายรณพร อวิรุทธมรรค
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

คณะบรรณาธิการ

๑. นางอาทิตยา ปัญญา

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ปฏิบัติหน้าที่นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดการศึกษา)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

๒. นางสาวจินตนา เก่งสารกิจ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

๓. นางสาวณัฐนิชา หิมทอง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

๔. นางสาวณัฐธิดา โพธิ์แก้ว

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ ๑๖๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบในหลักการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/๓๓๙๔ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยบุคลากร ๒ ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้น ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ข้อ ๑๐ พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเห็นควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างวันที่ ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ที่ปรึกษา

๑. ว่าที่ร้อยตรี ธนู วงษ์จินดา
๒. นางเกศทิพย์ ศุภวานิช
๓. นายพัฒนา พัฒนทวีตล
๔. นายธีร ภูวกันันท์
๕. นายภูธร จันทะหงษ์ ปุณยจรัสธำรง
๖. นายสุรินทร์ มั่นประสงค์
๗. นางรัตนา ศรีเหรัญ

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิจัยและพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการ...

คณะกรรมการ

๑. นายพัฒนา พัฒนทวีดล	รองเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประธานกรรมการ
๒. นางวัฒนาพร ระงับทุกข์	ที่ปรึกษาพิเศษ ศูนย์บริหารงาน การพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	รองประธานกรรมการ
๓. นางอาทิตย์ยา ปัญญา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปฏิบัติหน้าที่นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดการศึกษา) ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงาน การพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	รองประธานกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้แทน		กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการหรือผู้แทน		กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้แทน		กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการหรือผู้แทน		กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาหรือผู้แทน		กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักการคลังและสินทรัพย์หรือผู้แทน		กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้หรือผู้แทน		กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียนหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือผู้แทน		กรรมการ
๑๘. หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์หรือผู้แทน		กรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการศูนย์บริหารความสุขและความปลอดภัยหรือผู้แทน		กรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษาหรือผู้แทน		กรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนตามพระราชดำริ และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติหรือผู้แทน		กรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันหรือผู้แทน		กรรมการ
๒๓. ผู้อำนวยการสำนักนิติการหรือผู้แทน		กรรมการ
๒๔. ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพตำบลหรือผู้แทน		กรรมการ
๒๕. ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาหรือผู้แทน		กรรมการ

๒๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการมัธยมศึกษาหรือผู้แทน	กรรมการ	
๒๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลหรือผู้แทน	กรรมการ	
๒๘. ผู้อำนวยการสำนักขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้แทน	กรรมการ	
๒๙. นายปรีดี โสโป	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	กรรมการ
๓๐. นายประทาน หาดยาว	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครสวรรค์	กรรมการ
๓๑. นายปารณทัตต์ แสนวิเศษ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต ๑	กรรมการ
๓๒. นายชโนภาส แก้วจัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงทับแรด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑	กรรมการ
๓๓. นายเทพพร อาจเวทย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑	กรรมการ
๓๔. นางทิพย์สุดา สรณะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	กรรมการ
๓๕. นางธัชชญา ประจันตะเสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ
๓๖. นางสาวธนิษฐา เทียนไสว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ
๓๗. นางสาวจิตโส เกตุแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ
๓๘. นางสาววิรุณช วิฑูรานนท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ

๓๙. นางสาวแสงแข...

๓๙. นางสาวแสงแข คงห้วยรอบ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต ๑ ช่วยปฏิบัติราชการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ
๔๐. นางสาวชนันท์วัลย์ ขาติอุดมโกสิน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ
๔๑. นางสาวธัญญา เอี่ยมสะอาด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ
๔๒. นางสาวภัททิยา สุปินะ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ช่วยปฏิบัติราชการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ
๔๓. นางสาวณัฐนิชา หิมทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ
๔๔. นางสาวจินตนา เก่งสาริกิจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และเลขานุการ
๔๕. นายปวีณ แสงสุรศิลป์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๖. นางสาวศุภาภรณ์ เสมอใจ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๗. นางสาวณัฐธิดา โพธิ์แก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๘. นายเจริญทรัพย์ ทองกลม	นักวิชาการศึกษา ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๔๙. นางสาวสาลินี...

๔๙. นางสาวสาลินี ไชยศรี	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๕๐. นางสาวพรพิมล เสนาไทย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๕๑. นายรณพร อวิรุทธมรรค	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้น
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ประธานกรรมการมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายพัฒน พัทฒนาวิตร)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประมวลภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
วันที่ ๗ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร





เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	เรื่อง	QR Code
๑	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	 https://shorturl.at/LdPEB
๒	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	 https://shorturl.at/YcBAAb
๓	แผนการปฏิรูปประเทศ	 https://shorturl.at/ykndZ
๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	 https://shorturl.at/jhmPb

ลำดับ	เรื่อง	QR Code
๕	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	 https://shorturl.at/uioSO
๖	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	 https://shorturl.at/nfs7F
๗	แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙	 https://shorturl.at/1Wv8K
๘	แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงศึกษาธิการ	 https://shorturl.at/3yMkR

ลำดับ	เรื่อง	QR Code
๙	แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	 https://shorturl.at/hSBEE
๑๐	นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	 https://shorturl.at/kYTGU
๑๑	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.	 https://shorturl.at/OmJvi
๑๒	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	 https://shorturl.at/7p4aW

ลำดับ	เรื่อง	QR Code
๑๓	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	 https://shorturl.at/6PUTG
๑๔	ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖	 https://shorturl.at/E2HDc
๑๕	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗	 https://shorturl.at/MjYBw
๑๖	ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖	 https://shorturl.at/H7xov

ลำดับ	เรื่อง	QR Code
๑๗	ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒	 https://shorturl.at/vFm8n
๑๘	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๓	 https://shorturl.at/LH55r
๑๙	มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว๘	 https://shorturl.at/9icxo
๒๐	แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษ	 https://shorturl.at/x31tj

ลำดับ	เรื่อง	QR Code
๒๑	แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program / Mini English Program) (ฉบับปรับปรุง)	 https://shorturl.at/FLgnU
๒๒	คู่มือแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามความเข้มข้น ๓ ระดับสู่สากล	 https://shorturl.at/EDGZY
๒๓	คู่มือการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	 https://shorturl.at/RzWc2



ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ