ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/ ๒๐๖๒๗

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การติดตามผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักอำนวยการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๐๙๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการดำเนินการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำผลสำรวจดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้หน่วยงานจัดทำแบบรายงานข้อมูล และจัดส่งข้อมูลให้กับสำนักงานศึกษาธิการภาคในพื้นที่รับผิดชอบ ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อที่สำนักงานศึกษาธิการภาคจะได้รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทราบรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรัท พฤกษาทวิกุล)
ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาราชการแทน
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗
โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ manpowermoe@gmail.com

แบบรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ชื่อหน่วยงานที่รายงานข้อมูล .....

๒. หน่วยงานได้เผยแพร่แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการลงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ซึ่งหน่วยงานจะได้นำไปใช้สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

☐ เผยแพร่ ☐ ไม่ได้เผยแพร่

๓. จากข้อมูลแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศลงในเว็บไซต์ หน่วยงานคิดว่า เรื่องใดบ้างใน ๓ อันดับแรกที่หน่วยงานที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
อันดับที่ ๑ .....
อันดับที่ ๒ .....
อันดับที่ ๓ .....

๔. จากข้อมูลแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศลงในเว็บไซต์ หน่วยงานคิดว่า เรื่องใดบ้างใน ๓ อันดับแรกที่หน่วยงานจำเป็นเร่งด่วนต่อการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อันดับที่ ๑ .....
อันดับที่ ๒ .....
อันดับที่ ๓ .....

๕. หน่วยงานคิดว่า ปัจจัยใดเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ๓ ลำดับแรกที่ส่งผลให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างประสบความสำเร็จ
อันดับที่ ๑ .....
อันดับที่ ๒ .....
อันดับที่ ๓ .....

<u>หมายเหตุ</u>

๑. การรายงานข้อมูลตามแบบรายงานฉบับนี้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้จัดส่งข้อมูลให้กับสำนักงานศึกษาธิการภาคในพื้นที่การกำกับดูแล ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อที่สำนักงานศึกษาธิการภาคจะได้สรุปและประมวลผลข้อมูลให้กับกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ตามรูปแบบที่ สป. กำหนด ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

๒. การรายงานข้อมูลตามแบบรายงานฉบับนี้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค และหน่วยงานในส่วนกลางให้จัดส่งข้อมูลให้กับกองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5049
วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๒.๔๕

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับที่ 5099
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๑.๒๙ น.

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๕๐๙๙ **วันที่** ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักอำนวยการ สป. ได้รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ ระยะที่ ๑ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สป. รายละเอียดตามเรื่องเดิมที่แนบ นั้น

สำนักอำนวยการ สป. ขอเรียนว่า

๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นส่วนหนึ่งของรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการ ที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตาม (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

นอกจากนี้ สป. ยังได้กำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) รวมทั้งกำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการวัดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงทำให้ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องเห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. เพื่อนำไปใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้อย่างมีเป้าหมายต่อไป

๒. สำนักอำนวยการ สป. ได้มีการสำรวจรายงานผลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑

๓. สำนักอำนวยการ สป. ได้มีการจัดประชุม โครงการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ ระยะที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๗ – ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะทำงานฯ ได้จัดทำข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเห็นควรให้มีการเสนอ สป. ให้ใช้แบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสัมภาษณ์มุมมองของผู้บริหาร รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒ – ๓

๔. สป. ได้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้รับความร่วมมือจากศึกษาธิการภาค และผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ในการตอบแบบรับฟังความคิดเห็นตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๔ – ๕

/๕. สำนัก...

๕. สำนักอำนวยการ สป. ได้ขอสัมภาษณ์ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ พิพิธภัณฑ์การศึกษาไทย และได้สรุปข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๖

๖. เมื่อได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำนักอำนวยการ สป. จึงได้ยกร่างแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แนวทางหลักจากข้อมูลการสัมภาษณ์ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการจัดทำร่างแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมิติ HR Scorecard รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๗

๗. หลังจากนั้น ฝ่ายเลขานุการได้นำร่างแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งให้กับคณะทำงานฯ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อปรับปรุงต่อร่างแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้มีการปรับปรุงแก้ไขร่างตามข้อเสนอแนะของคณะทำงานฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๘ - ๙

พิจารณาแล้วเห็นว่า ส่วนราชการได้มีการรับฟังข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย และได้รับการตรวจสอบความถูกต้องจากคณะทำงานฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงเห็นสมควรเสนอให้ความเห็นชอบ แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. เพื่อที่ฝ่ายเลขานุการฯ จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งมอบให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสป.

๒. มอบกลุ่มสารนิเทศ สำนักอำนวยการ สป. และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. เผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์ของสป. เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

๓. หรือจะพิจารณาประการใด โปรดสั่งการ

ตรวจสอบ
(นายเฉลิมเทพ ปลายแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติการ
๒๙ ก.ย. ๖๕

(นางสาวรวงพร แจ้งกระจ่าง)
นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการพิเศษ
๒๙ ก.ย. ๖๕

(นางสาวปราดดา ช้อนแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สอ.สป.

(นายชาญวุฒิ วงศ์เพ็ง)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อโปรดพิจารณา

30 ก.ย. 65

(นายธนู ชวัญเดช)
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

☑ ทราบ
☑ เห็นชอบ
☑ มอบ ตามข้อ ๖

(นายธรรศพล สังขวาสี)
เลขาธิการสภาการศึกษา
รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- 3 ต.ค. 2565

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด จึงได้มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ กระบวนการสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและวัฒนธรรมการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การรักษาคนดี คนเก่ง และการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง สามารถผลักดันและขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงในการทำงานระหว่างภารกิจการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ และระบบงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายใน ทบทวนภารกิจ ระบบการบริหารงาน การบริหารอัตรากำลัง และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศ ด้วยวิธีการเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารงาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกันในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ด้วยวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการวิเคราะห์ภารกิจงานบนพื้นฐานความหลากหลายในการปฏิบัติงาน โดยนำรูปแบบการพัฒนาการจ้างงานที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน

/๒. ด้านประสิทธิภาพ...

๒. ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑. ยกระดับการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก ด้วยวิธีการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกขั้นตอนตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เร่งรัดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สอดคล้องกับประเภท ระดับตำแหน่ง และสายงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทดแทนในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนและจำเป็น และรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการของส่วนราชการ

๒.๓ เร่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๒.๔ เร่งรัดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะทางด้านการวิจัย การเขียนผลงานทางวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการจัดทำข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร โดยนำรูปแบบการสอบคัดเลือกมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคลากร

๓. ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การประเมินทางเลือกของนโยบาย และการตัดสินใจทางนโยบาย บนพื้นฐานการประยุกต์ใช้แนวคิด และทฤษฎีทางวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้รับบริการ

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างสรรค์กระบวนทัศน์ และค่านิยมในการปฏิบัติงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการเติบโต ด้วยวิธีการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานทั้งในรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต่างหน่วยงาน ลักษณะงาน สายงาน และพื้นที่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓.๓ พัฒนาแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับกระบวนการการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร และเกิดอำนาจจำแนกการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของส่วนราชการอย่างสมดุล

๓.๔ เร่งรัดการพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการได้อย่างมีคุณภาพ

๔. ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการร่วมกับทุกภาคส่วน

๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ และการคาดการณ์อนาคตสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายและวิชาการ

/ ๕. ด้านคุณภาพชีวิต...

๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕.๑ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำวัฒนธรรมการทำงานแบบมีความสุขและค่านิยมองค์การ TEAMWINS มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ พัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานด้วยรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยงาน

๕.๓ สนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในลักษณะการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจในลักษณะเดียวกัน

๕.๔ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้วยระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชและระบบพี่เลี้ยงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นส่วนราชการแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๕ ธำรงรักษาไว้ซึ่งการดูแลบุคลากร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรตามที่ภาครัฐจัดให้ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทราบและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้โดยตรง อาทิ การขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

๕.๖ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดโครงการ และกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๗ พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามความต้องการ และความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย โดยกิจกรรมบางส่วนอาจเป็นการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ การรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์การ และเกิดเครือข่ายการทำงานให้ความเรียบร้อยและราบรื่น

แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจสู่การปฏิบัติ

๑. ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ งานในเชิงยุทธศาสตร์ และงานในเชิงพื้นที่ หรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ถือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและสอดคล้องกับกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕