



คำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. คำรับรองระหว่าง

นายสุเทพ แก่งสันเทียะ

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

และ รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ

เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาการแทนเลขาธิการ ก.ค.ศ.

ผู้รับคำรับรอง

ผู้ทำคำรับรอง

- คำรับรองนี้เป็นคำรับรองฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568
- รายละเอียดของคำรับรอง ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นวัตกรรม ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้
- ข้าพเจ้านายสุเทพ แก่งสันเทียะ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ ได้พิจารณาและเห็นชอบกับ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นวัตกรรม ข้อมูลพื้นฐาน เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนและรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่กำหนดในเอกสารประกอบท้ายคำรับรองนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ ให้เป็นไปตามคำรับรองที่จัดทำขึ้นนี้
- ข้าพเจ้า รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาการแทนเลขาธิการ ก.ค.ศ. ได้ทำความเข้าใจคำรับรองตามข้อ 3 แล้ว ขอให้คำรับรองกับปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนตามที่ให้คำรับรองไว้
- ผู้รับคำรับรองและผู้ทำคำรับรองได้เข้าใจคำรับรองการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(รองศาสตราจารย์ประวิต เอรารวรรณ)

เลขาธิการสภาการศึกษา รักษาการแทนเลขาธิการ ก.ค.ศ.

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568

วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

# ความเชื่อมโยงนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผน กับตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตัวชี้วัดของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

## ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

แผน/นโยบาย	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่13 (ปี 66-70)	แผนการปฏิรูปประเทศ	นโยบายรัฐบาล
	แผนแม่บท 11 ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนแม่บท 12 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ แผนแม่บท 20 ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน	..... ..... ..... .....	การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคตสร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสม ต่อผู้เรียนแต่ละวัยและใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน
แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดฯ	<b>3</b>		<b>6</b>	
	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ		พัฒนาระบบบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพ	
ตัวชี้วัดระดับ กระทรวง	-		ตัวชี้วัดระดับกรม	ผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับผ่าน ตามเกณฑ์ ITA (Integrity & Transparency Assessment)
ตัวชี้วัดของหน่วยงาน	การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)			ร้อยละ 70
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ</li> <li>2. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>4. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) เปรียบเทียบกับจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ</li> <li>5. ร้อยละความพึงพอใจของครูที่ใช้บริการระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS)</li> <li>6. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับผู้อื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)</li> <li>7. ระดับความสำเร็จของการกำกับ ติดตาม วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS)</li> <li>8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาคนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์</li> <li>9. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้สืบตามค่าเป้าหมายที่กำหนด</li> <li>10. ระดับความสำเร็จของติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>11. ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> </ol>			<p>5</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>8</p> <p>8</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>6</p> <p>5</p>
	การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)			ร้อยละ 30
	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.</li> <li>13. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.</li> <li>14. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. (Standard Operation Procedure : SOP)</li> <li>15. ระดับความสำเร็จของการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคมของสำนักงาน ก.ค.ศ.</li> <li>16. ระดับความสำเร็จของการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตของสำนักงาน ก.ค.ศ.</li> <li>17. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>18. ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity &amp; Transparency Assessment: ITA)</li> </ol>			<p>2</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>10</p>

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
<b>การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)</b>							
<b>1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ</b>	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	5	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินค่างานฯ</li> <li>นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินค่างานฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้อง พิจารณา</li> <li>นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินค่างานฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา</li> </ol>	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินค่างานของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.ค.ศ. แจง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ค่างานของตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภท อำนวยการผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัด ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</li> </ol>
<b>2. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ	เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลไกการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม	5	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์สภาพปัญหา การบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา และข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลที่ เปลี่ยนแปลง</li> <li>วิเคราะห์รูปแบบ และวิธีการ ดำเนินการในการจัดประชุม สัมมนาให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา</li> <li>จัดประชุมสร้างความ เข้มแข็งให้กับเครือข่ายการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ครบจำนวน 245 เขตพื้นที่ การศึกษาผ่านระบบออนไลน์</li> </ol>	มีรายงานการสร้าง ความเข้มแข็ง ให้กับเครือข่ายการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล และ เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
<b>การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)</b>							
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรและวิธีการ สรรหาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	6	-	1. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลหรือ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พร้อมทั้ง ดำเนินการวิจัย (บทที่ 1-3) 2. เก็บรวบรวมข้อมูล 3. จัดประชุมเพื่อจัดทำรายงาน ผลการศึกษาฯ 4. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และสรุปผล การวิจัย (บทที่ 4-5)	มีรายงานผลการวิจัยฯ เสนอ สำนักงาน ก.ค.ศ.	มีข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา
4. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) เปรียบเทียบกับจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	- เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถย้าย กลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ปิดช่อง ทางการเรียกรับผลประโยชน์ - เพื่อให้ข้าราชการครูได้ย้าย กลับไปสอนในถิ่นภูมิลำเนาของ ตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิด ดูแลบิดา มารดา หรือได้อยู่ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งแสดงถึงความกตัญญูต่อบุพการี และสร้างความอบอุ่นในครอบครัว - ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจ ในการจัดการเรียนการสอน สามารถ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และลดภาระจากการมีหนี้สิน	8	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
5. ร้อยละความพึงพอใจของครูที่ใช้บริการระบบ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS)	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	การประเมินความพึงพอใจของ ข้าราชการครู จะนำมาพัฒนาระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	8	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
<b>การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)</b>							
<b>6. ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับ ผู้ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมิน วิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)</b>	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา	8	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
<b>7. ระดับความสำเร็จของการกำกับ ติดตาม วิธีการ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาผ่านระบบการบริหาร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS)</b>	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	เพื่อให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา สามารถวางแผนและ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	5	-	กำกับ ติดตาม วิธีการบริหาร อัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ผ่านระบบการ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS)	รายงานการใช้งานระบบการ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	แจ้งส่วนราชการต้นสังกัด ให้ดำเนินการเป็นไปตามวิธีการ บริหารอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมติ ก.ค.ศ.
<b>8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์</b>	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้รับความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะ ตรงตามมาตรฐาน ตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถ ส่งเสริมการจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	6	-	1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 2. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และ วิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เสนอ อ.ก.ค.ศ. เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาพิจารณา เห็นชอบ ก่อนนำเสนอ ก.ค.ศ. 4. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และ วิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์	1. แจ้งเวียนส่วนราชการและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และ ครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา มีความรู้ความ เข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
<b>การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)</b>							
<b>9. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้สอดคล้องตามค่าเป้าหมายที่กำหนด</b>	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือดำเนินชีวิตได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทำให้ได้รับการยอมรับ นับถือ จากศิษย์ ผู้ปกครอง และประชาชน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ	8	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
<b>10. ระดับความสำเร็จของติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>	พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ	มีข้อมูลผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ต่อไป	6	-	1. ตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการ 2. จัดประชุมคณะทำงานฯ	1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นในการดำเนินการ 2. ออกแบบและจัดทำเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเสนอ สำนักงาน ก.ค.ศ.
<b>11. ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>	พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รับทราบ ข้อมูลผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมทั้งเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5	-	1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำรายงานประจำปี 2. ตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ 3. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปีฯ 4. จัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปีฯ เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.	มีรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นชอบ	เผยแพร่รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง

# แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
<b>การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)</b>							
<b>12. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.</b>		การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินงานสำเร็จตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	2	-	ร้อยละ 53	ร้อยละ 73.5	ร้อยละ 94
<b>13. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายงบลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.</b>		ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในส่วน ของงบลงทุน สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ มีการนำเทคโนโลยีใช้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการจัดทำระบบการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ศักยภาพก่อนคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2	-	ร้อยละ 35	ร้อยละ 57.5	ร้อยละ 80
<b>14. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. (Standard Operation Procedure : SOP)</b>		หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ลดความซ้ำซ้อน และมีเอกสารการอ้างอิงในการ ปฏิบัติงาน นำไปสู่ความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
<b>15. ระดับความสำเร็จของการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคมของสำนักงาน ก.ค.ศ.</b>		การจัดการผลกระทบทางลบ ต่อสังคมจะช่วยกำหนดแนวทาง ในการป้องกันหรือแก้ไขผลกระทบ ที่อาจจะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ	4	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อสาธารณะ/สังคม</li> <li>- วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงาน ที่มีต่อสาธารณะ</li> <li>- กำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และ กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li> <li>- จัดทำแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและจัดการผลกระทบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</li> <li>- การสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกับเครือข่าย</li> <li>- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และการสร้างที่ยั่งยืน และดำเนินการตามแผน โดยใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก</li> <li>- แสดงผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข และการสร้างที่ยั่งยืน</li> </ul>

แบบฟอร์มสรุปตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.							
ตัวชี้วัด	ความเชื่อมโยงกับนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / ตัวชี้วัด กระทรวง/สป.	ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย		
					ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)
<b>การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)</b>							
16. ระดับความสำเร็จของการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตของสำนักงาน ก.ค.ศ.		หน่วยงานมีแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต ในการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	4	-	- วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร - จัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)	- มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP) - มีการซักซ้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP) - มีการสำรวจอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่พร้อมใช้งาน	- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
17. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ กิจกรรม ที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี		การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ	4	-	1. จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานโดยกรมมีส่วนร่วมของบุคลากร 2. สื่อสาร เผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานไปยังบุคลากร 3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน 4. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน	ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี บรรลุตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 100	- ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี บรรลุตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 100 - ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
18. ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)		- เพื่อสร้างความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน และขับเคลื่อนการองค์กรที่โปร่งใส บริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล - เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้	10	มีผลคะแนนในระดับ C (66.89 คะแนน)	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงโดยด่วน	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับผ่าน	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับผ่านดีเยี่ยม/ผ่านดี
<b>รวม</b>			<b>100</b>				

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
5

## ตัวชี้วัดที่ 1 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง**
  - ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการพัฒนากฎหมายที่มีกระบวนการเป็นมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย
  - การบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การโอน การบรรจุบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการเป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสอดคล้องกับบริบทของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**

การพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ / 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

### ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568

1. การศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
2. จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
4. นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณา
5. นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา
6. ประกาศใช้หลักเกณฑ์ฯ

### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	-

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
1. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานฯ 2. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานฯ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญที่เกี่ยวข้องพิจารณา 3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	1. สำนักงาน ก.ค.ศ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
2. นางสาวนภาพร สิงห์คนอง
3. นางสาวอุษณีย์ อาษายุทธ์

### หมายเลขโทรศัพท์

02 280 1102

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้าหลัก  
5

## ตัวชี้วัดที่ 2 : ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### คำอธิบาย

#### • นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ภาครัฐ ประเด็นที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคณิศรคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

#### • ขอบเขตการประเมิน/กิจกรรมการดำเนินการ

ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบออนไลน์

#### • กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 245 เขตพื้นที่การศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

### ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568

1. ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา และหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาใหม่
2. วิเคราะห์รูปแบบ และวิธีการดำเนินการในการจัดประชุมสัมมนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา
3. วางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดประชุมสัมมนา
4. จัดประชุมสัมมนาฯ จำนวน 245 เขตพื้นที่การศึกษา

### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ผลการดำเนินการ	-	-	-

### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. วิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา และข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง</li><li>2. วิเคราะห์รูปแบบ และวิธีการดำเนินการในการจัดประชุมสัมมนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</li><li>3. จัดประชุมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับจำนวน 245 เขตพื้นที่การศึกษาผ่านระบบออนไลน์</li></ol>	มีรายงานการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลไกการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
2. นางสาวอรอนงค์ เนตยพันธ์
3. นางสาวกัทธมณ ฤทธิวงศ์

### หมายเลขโทรศัพท์

02 280 2823

### ตัวชี้วัดที่ 3 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง**

ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม

- ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**

ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ได้รับการสรรหาโดยการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

- กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

#### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน		รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการใช้ระบบ วิทยฐานะรูปแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม ว 9 – ว 11/2564	รายงานการวิจัย เรื่อง ศึกษาความต้องการ อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษา ที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568

1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการวิจัย (บทที่ 1-3)
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำรายงานผลการศึกษาฯ
4. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และสรุปผลการวิจัย (บทที่ 4 - 5)
5. รายงานผลการวิจัยฯ ต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.

#### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
1. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลหรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการ วิจัย (บทที่ 1-3) 2. เก็บรวบรวมข้อมูล 3. จัดประชุมเพื่อจัดทำรายงานผลการศึกษาฯ 4. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และสรุปผล การวิจัย (บทที่ 4-5)	มีรายงานผลการวิจัยฯ เสนอ สำนักงาน ก.ค.ศ.	มีข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

#### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล
2. หัวหน้ากลุ่มดำเนินการและประสานการวิจัย
3. นายสืบศักดิ์ พิมพ์พันธ์

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 3227

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



## ตัวชี้วัดที่ 4 : ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) เปรียบเทียบกับจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบ

### คำอธิบาย

- นิยามศัพท์/คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัดและการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง**  
ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 1.2 ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน โดยข้าราชการครูที่ได้รับการย้ายผ่านระบบฯ (TRS) หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้ดำเนินการในระบบฯ (TRS) ซึ่งมีผลการพิจารณาจากคำร้องขอย้ายในระบบฯ (TRS) ที่สมบูรณ์ ตั้งแต่ขั้นการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตลอดจน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ อ.ก.ค.ศ. ตั้ง
- ขอบเขตการประเมิน/กิจกรรมการดำเนินการ**  
เป็นการประเมินจากข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบฯ (TRS)
- กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาการดำเนินการ**  
ข้าราชการครูที่ใช้บริการระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) ในช่วงเดือน ม.ค. – ก.ย. 2568
- สูตรคำนวณ (ถ้ามี)**  
(จำนวนข้าราชการครูฯที่ได้รับการย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (TRS) X 100)/จำนวนข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (TRS)
- วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**  
รวบรวมข้อมูลจากระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS)

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

- เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ปิดช่องทางการเรียกรับผลประโยชน์
- เพื่อให้ข้าราชการครูได้ย้ายกลับไปสอนในถิ่นภูมิลำเนาของตนเอง ได้พัฒนาบ้านเกิดดูแลบิดามารดา หรือได้อยู่ร่วมกับคู่สมรส ซึ่งแสดงถึงความกตัญญูต่อบุพการีและสร้างความอบอุ่นในครอบครัว
- ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และลดภาระจากการมีหนี้สิน

### ข้อมูลพื้นฐาน

งบประมาณ	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
- นายชัชวาลย์ แก้วจันทร์
- นางสาวดลนภา ท่าทอง

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2828

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



## ตัวชี้วัดที่ 5 : ร้อยละความพึงพอใจของครูที่ใช้บริการระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS)

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 มาตรการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 1.2 ย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**  
ความพึงพอใจของครูที่ใช้บริการระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS)
- **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**  
ข้าราชการครูที่ใช้บริการระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) ในช่วงเดือน ม.ค. – ก.ย. 2568
- **วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**  
รวบรวมผลสำรวจความพึงพอใจของครูที่ใช้บริการระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) /ผลการประเมินความพึงพอใจ

ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ ประชาชนจะได้รับ

การประเมินความพึงพอใจของข้าราชการครู จะนำมาพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Teacher Rotation System : TRS) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อมูลพื้นฐาน

งบประมาณ	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2
2. นายชัชวาลย์ แก้วจันทร์
3. นางสาวดลนภา ท่าทอง

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2828

### ตัวชี้วัดที่ 6 : ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินวิทยฐานะเปรียบเทียบกับผู้ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)

#### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 1.1 พัฒนาต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**  
เป็นการประเมินวิทยฐานะฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal : DPA)
- **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**  
ข้าราชการครูที่ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- **สูตรคำนวณ (ถ้ามี)**  
(จำนวนข้าราชการครูที่ได้รับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA X 100)/จำนวนข้าราชการครูที่ยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะผ่านระบบ DPA
- **วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**  
รวบรวมข้อมูลในระบบ (DPA)

**ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ**

ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษา

#### ข้อมูลพื้นฐาน

งบประมาณ	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	-

#### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**
1. ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
  2. นายวิโรจน์ ธรรมเหม
  3. นางสาวธำริกาญจน์ แสงฉาย

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2831

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
5

## ตัวชี้วัดที่ 7 : ระดับความสำเร็จของการกำกับ ติดตาม วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS)

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม รวมถึงสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงขอศตวรรษที่ 21 เพื่อให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ยกย่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ ผลกระทบจากโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ รัฐจึงมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การใช้อัตรากำลังครูและกำหนดทิศทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**  
เป็นการดำเนินการกำกับ ติดตาม วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS)
- **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

### ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568

1. ดำเนินการกำกับ ติดตาม วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จากระบบผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังฯ
2. จัดทำรายงานการใช้งานระบบการบริหารอัตรากำลังฯ
3. นำรายงานการใช้งานระบบการบริหารอัตรากำลังฯ เสนอ ก.ค.ศ.
4. แจ้งส่วนราชการต้นสังกัด

### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	กำหนดวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ว 12/2567)

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สามารถวางแผนและบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
กำกับ ติดตาม วิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผ่านระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System : SCS)	รายงานการใช้งานระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	แจ้งส่วนราชการต้นสังกัด ให้ดำเนินการเป็นไปตามวิธีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมติ ก.ค.ศ.

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล
2. หัวหน้ากลุ่มพัฒนานโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์  
02 281 4410

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
6

## ตัวชี้วัดที่ 8 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**  
การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
- **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ / 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

### ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568

- 1) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการประชุม
- 2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
- 3) นำเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. อ.ก.ค.ศ.วิสามัญที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นชอบ
- 4) แจ้งเวียนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

### ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	-

### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 2. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 3. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เสนอ อ.ก.ค.ศ. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาเห็นชอบ ก่อนนำเสนอ ก.ค.ศ. 4. นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา	ก.ค.ศ. มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์	1. แจ้งเวียนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง และครบถ้วนทุกสังกัดที่เกี่ยวข้อง 2. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะ ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถส่งเสริมการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
2. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### หมายเลขโทรศัพท์

02 280 3230

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
8

## ตัวชี้วัดที่ 9 : ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้ขึ้นตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

### คำอธิบาย

#### • นิยามศัพท์/ คำสำคัญ ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 –2569 ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 1.3 พัฒนาและต่อยอดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้เห็นผลเป็นรูปธรรม การแก้ไขปัญหาหนี้สินของสำนักงาน ก.ค.ศ. นี้ เป็นการให้กู้ยืมเพื่อรวมหนี้เป็นก้อนเดียวและหรือลดหนี้จากแหล่งเงินกู้เดิม รายละไม่เกิน 700,000 บาท (เดิมให้กู้ยืมรายละไม่เกิน 500,000 บาท) อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี และผ่อนชำระคืนภายใน 13 ปี (156 งวด)

#### • ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ

จัดสรรวงเงิน จำนวน 200 ล้านบาท ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากู้ยืม

#### • กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัด สพฐ. (สพท. และ สศศ.) สอศ. สกร. และ ศษจ. (ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568)

#### • สูตรคำนวณ (ถ้ามี)

(จำนวนผู้ได้กู้ยืมเงินหมุนเวียน X 100)/จำนวนเป้าหมายที่กำหนด

#### • วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล

- ตรวจสอบและรวบรวมการอนุมัติค่าขอกู้ยืมจากคณะอนุกรรมการบริหารเงินหมุนเวียนส่วนราชการ (3 คณะ) /จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 77 คณะ
- จัดทำรายชื่อผู้ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติให้จ่ายเงินกู้ยืม และโอนเงินให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อจัดทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ให้กับผู้ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (สำนักงาน ก.ค.ศ. มีบันทึกข้อตกลงกับ ธ.ก.ส. ในการให้บริการสินเชื่อ)
- ธ.ก.ส. รายงานผลการจัดทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ให้สำนักงาน ก.ค.ศ.
- รายงานผลการจัดทำสัญญาและจ่ายเงินกู้ที่ได้รับจาก ธ.ก.ส. ให้ผู้บริหาร คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องทราบ

### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
จำนวนผู้ได้กู้ยืมเงินหมุนเวียนฯ	456	435	617

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือดำเนินชีวิตได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทำให้ได้รับการยอมรับ นับถือจากศิษย์ ผู้ปกครอง และประชาชน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา
2. นางศรวิพรรณ บัวทอง
3. นางโสภิตา สีสัง

หมายเลขโทรศัพท์ 02 280 7972

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
6

**ตัวชี้วัดที่ 10 : ระดับความสำเร็จของติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

## คำอธิบาย

• **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 ข้อ 1.1 พัฒนาต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสำคัญ

• **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**

ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

• **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ/ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

• **วิธีการเก็บข้อมูล และ แหล่งที่มาของข้อมูล**

ลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินการ หรือแบบสำรวจผลการดำเนินการ

## ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568

1. ตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการ
2. จัดประชุมคณะทำงานฯ
3. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นในการดำเนินการ
4. ออกแบบและจัดทำเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล

## ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	-

## เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. ตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการ</li><li>2. จัดประชุมคณะทำงานฯ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเด็นในการดำเนินการ</li><li>2. ออกแบบและจัดทำเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล</li></ol>	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.

**ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ**

มีข้อมูลผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ต่อไป

## ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1
2. นายวิโรจน์ ธรรมเหม
3. นางสาวธรริกาญจน์ แสงฉาย

## หมายเลขโทรศัพท์

02 280 2831

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



## ตัวชี้วัดที่ 11 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ข้อ 8 "จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ก.ค.ศ."
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**  
รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรรายงานฯ งบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่แสดงผลการดำเนินงานครอบคลุมการดำเนินการของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมีกิจกรรมจัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- **กลุ่มเป้าหมาย และ ระยะเวลาดำเนินการ**
  1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  2. บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.ระยะเวลาดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ### ขั้นตอนการดำเนินงานในปี 2568
1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำรายงานประจำปี
  2. ตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี
  3. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี
  4. จัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปี เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.
  5. จัดทำรายงานประจำปี

### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	-

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

เพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รับทราบข้อมูลผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมทั้ง เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำรายงานประจำปี</li><li>2. ตั้งคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี</li><li>3. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี</li><li>4. จัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปี เสนอสำนักงาน ก.ค.ศ.</li></ol>	มีรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นชอบ	เผยแพร่รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง

- ### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
  2. นางวัลลยา บางน้อย

### หมายเลขโทรศัพท์

02 280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
2

## ตัวชี้วัดที่ 12 : ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.

### คำอธิบาย

- **ขอบเขตการประเมิน**  
การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมจะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของส่วนราชการทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของส่วนราชการ ทั้งนี้ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ  
การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของส่วนราชการเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายลงทุน หรือรายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ การคำนวณวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการได้รับ ไม่รวมเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี)
- **สูตรคำนวณ**  
จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการเบิกจ่าย x 100 / วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่ส่วนราชการได้รับ
- **แหล่งที่มาของข้อมูล**  
จัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai)

### ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน			94.92	91.58	95.28

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ร้อยละ 53	ร้อยละ 73.5	ร้อยละ 94

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินงานสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
2. นางสาวยุพาพร พุฒขาว
3. นายวรวัฒน์ สร้อยเงิน

หมายเลขโทรศัพท์  
0 2280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตัวชี้วัดที่ 13 : ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายงบลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

หน้า  
2

## คำอธิบาย

### - ขอบเขตการประเมิน

การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนจะใช้อัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของส่วนราชการทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของส่วนราชการ ทั้งนี้ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ

การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนของส่วนราชการเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่ส่วนราชการได้รับ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำปีไปรายจ่ายงบลงทุน หรือรายจ่ายงบลงทุนไปรายจ่ายประจำปี) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ การคำนวณวงเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่ส่วนราชการได้รับ ไม่รวมเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี)

### - สูตรคำนวณ

จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่ส่วนราชการเบิกจ่าย x 100 / วงเงินงบประมาณรายจ่ายงบลงทุนที่ส่วนราชการได้รับ

### - แหล่งที่มาของข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai)

## ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน			55.15	14.73	21.82

## เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ร้อยละ 35	ร้อยละ 57.5	ร้อยละ 80

## ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- ผลการเบิกจ่ายงบประมาณในส่วนของงบลงทุน สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ มีการนำเทคโนโลยีใช้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการจัดทำระบบการพัฒนาศูนย์ราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพ ก่อนคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

## ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
2. นางสาวยุภาพร พุฒขาว
3. นายวรวัฒน์ สร้อยเงิน
4. นายอดิศักดิ์ ศรีสุทธิญาณ

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ตัวชี้วัดที่ 14 : ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. (Standard Operation Procedure : SOP)

หน้า  
4

### คำอธิบาย

#### - คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure : SOP)

หมายถึง เครื่องมือในการบอกเส้นทางการทำงานที่ระบุจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของงาน โดยอธิบายรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ค่าจำกัดความ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนการปฏิบัติ มาตรฐานงาน ระบบการติดตามประเมินผล เอกสารอ้างอิง แบบฟอร์มที่ใช้ และเอกสารบันทึก

#### - ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ.

พิจารณาจาก ความสำเร็จในการจัดทำคู่มือมาตรฐานตามกระบวนการตามภารกิจหลักของสำนักงาน ก.ค.ศ. และรองรับการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในองค์ประกอบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ 100

#### - สูตรคำนวณ

จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดำเนินการได้แล้วเสร็จ x 100 / จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดำเนินการทั้งหมด

#### - แหล่งที่มาของข้อมูล

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคและตัวชี้วัดตามองค์ประกอบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) ของหน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน/กลุ่ม

### ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	-	-	-	-	-

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

### เงื่อนไข

เป็นตัวชี้วัดที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการ โดยกำหนดกระบวนการในการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย และหากมีการปรับปรุงกฎหมายอันส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการนั้น จนทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ได้ ให้ส่วนราชการนำน้ำหนักคะแนนไปรวมกับตัวชี้วัดอื่นในมิติเดียวกัน

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ลดความซ้ำซ้อน และมีเอกสารการอ้างอิงในการปฏิบัติงานนำไปสู่ความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการการกำกับการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
- นางสาวอุษารัตน์ นิตติารมย์
- นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์  
02 080 3237

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ตัวชี้วัดที่ 15 : ระดับความสำเร็จของการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคมของสำนักงาน ก.ค.ศ.

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบทางลบต่อสังคม (Social Impact Assessment : SIA) หมายถึง ผลกระทบที่เกิดหรือคาดว่าจะเกิดในทางที่ไม่พึงประสงค์ของชุมชนและสังคม อันมีต้นกำเนิดมาจากการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**
  1. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อสาธารณะ/สังคม
  2. วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ
  3. กำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบที่อาจจะเกิดต่อสาธารณะและสังคม และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม
  4. จัดทำแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม
  5. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและจัดการผลกระทบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกับเครือข่าย
  6. จัดทำแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน
- **วิธีการเก็บข้อมูล** จัดทำตารางจำแนกโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบทางลบต่อสังคม และกำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบ
- **แหล่งที่มาของข้อมูล** แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

### ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	.....	.....	.....	.....	.....

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต้น (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ul style="list-style-type: none"><li>- ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อสาธารณะ/สังคม</li><li>- วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ</li><li>- กำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li><li>- จัดทำแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและจัดการผลกระทบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</li><li>- การสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกับเครือข่าย</li><li>- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน และดำเนินการตามแผนโดยใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก แสดงผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ เช่น คุณภาพ</li><li>- จากการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืน</li></ul>

หน้า  
4

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อสาธารณะ/สังคม
2. วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ/สังคม
3. กำหนดมาตรการและแนวทางเชิงรุกในการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบที่อาจจะเกิดต่อสาธารณะและสังคม และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการด้านการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม
4. จัดทำแผนการจัดการผลกระทบเชิงลบต่อสังคม
5. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการป้องกันและจัดการผลกระทบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังผลกระทบเชิงลบต่อสังคม และกำหนดแนวทางการดำเนินการร่วมกับเครือข่าย
6. จัดทำแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขและการสร้างความยั่งยืน

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

- การจัดการผลกระทบทางลบต่อสังคมจะช่วยกำหนดแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
2. นางสาวอุษารัตน์ นิตยารมย์
3. นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 3237

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ตัวชี้วัดที่ 16 : ระดับความสำเร็จของการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตของสำนักงาน ก.ค.ศ.

### คำอธิบาย

- **นิยามศัพท์/คำสำคัญ** ตามชื่อตัวชี้วัด และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง  
การบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต หมายถึง การเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดต่อประสิทธิภาพของเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉินที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานในกระบวนการที่สำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก ให้บริการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **ขอบเขตการประเมิน / กิจกรรมการดำเนินการ**
  1. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ
  2. จัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต(Business Continuity Plan – BCP)
  3. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
  4. การอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
  5. การซักซ้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
- **วิธีการเก็บข้อมูล**  
จัดทำตารางประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินและจัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต
- **แหล่งที่มาของข้อมูล**  
แผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (BCP) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน	.....	.....	.....	.....	.....

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ul style="list-style-type: none"><li>- วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ</li><li>- จัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li><li>- มีการซักซ้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li><li>- มีการสำรวจอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่พร้อมใช้งาน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)</li></ul>

หน้า  
4

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ
2. จัดทำแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
3. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
4. การอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)
5. การซักซ้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP)

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือประชาชนจะได้รับ

- หน่วยงานมีแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตในการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
2. นางสาวอุษารัตน์ นิตยารมย์
3. นางอนามิกา แจ่มเพชร

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 3237

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน้า  
4

## ตัวชี้วัดที่ 17 : ร้อยละความสำเร็จของโครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี

### คำอธิบาย

- นิยาม แผนปฏิบัติราชการประจำปีเป็นแผนที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงกรอบที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และใช้บริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล
- ขอบเขตการประเมิน เป็นการประเมินจากโครงการที่ผ่านความเห็นชอบและได้รับการจัดสรรงบประมาณที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กรอบเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน มาเป็นตัวกำหนดร้อยละความสำเร็จ หลังการขับเคลื่อนโครงการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
- สูตรคำนวณ  
$$\frac{\text{จำนวนโครงการที่มีผลการดำเนินงานบรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ทั้งหมด}}$$
- วิธีการเก็บข้อมูล จัดทำตารางจำแนกโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ โดยจัดทำตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกรอบเวลาในการดำเนินงานของแต่ละโครงการ ทั้งนี้เก็บข้อมูลโดยผ่านคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลภายหลังการขับเคลื่อนโครงการเสร็จสิ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
- แหล่งที่มาของข้อมูล แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### ข้อมูลพื้นฐาน

ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการดำเนินงาน			100	100	100

### เกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานโดยมีส่วนร่วมของบุคลากร</li><li>2. สื่อสาร เผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานไปยังบุคลากร</li><li>3. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน</li><li>4. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน</li></ol>	ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีบรรลุตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"><li>- ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีบรรลุตามเป้าหมาย ได้ร้อยละ 100</li><li>- ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี เสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการ</li></ul>

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
2. นางสาวยุภาพร พุฒขาว
3. นายวรวัฒน์ สร้อยเงิน

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 2832

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ตัวชี้วัดที่ 18 : ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

น้ำหนัก  
10

### คำอธิบาย

- สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำเครื่องมือ ITA มาขยายผลสู่หน่วยงานในสังกัดทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 113 หน่วยงาน
- เกณฑ์การประเมิน ITA จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต
- การประเมินความสำเร็จตัวชี้วัดนี้ แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ส่วนย่อย  
ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ตั้งแต่ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1, ตัวชี้วัดที่ 2, ตัวชี้วัดที่ 3, ตัวชี้วัดที่ 4, และตัวชี้วัดที่ 5  
ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือวัดแบบ EIT เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6, ตัวชี้วัดที่ 7, และตัวชี้วัดที่ 8 โดยให้คำนึงถึงบุคคลภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของแบบวัด EIT อย่างแท้จริง หน่วยงานสามารถนำผลสรุปข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับกรมให้ดียิ่งขึ้น  
ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือวัดแบบ OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (ตัวชี้วัดที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง ตัวชี้วัดที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (ตัวชี้วัดที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ตัวชี้วัดที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)
- แนวทางการดำเนินการ
  - 4.1 ให้หน่วยงานลงทะเบียนเข้าร่วมประเมิน ITA ผ่านระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือและช่วงระยะเวลาตามปฏิทินของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
  - 4.2 ให้หน่วยงานจัดส่งจำนวนของบุคลากรในสังกัด ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 มกราคม 2567 (เพื่อใช้ในขั้นตอนการคำนวณค่าขั้นต่ำจำนวนบุคลากรเพื่อตอบข้อมูลในแบบวัด IIT ไปยังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ ผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือฯ
  - 4.3 ให้หน่วยงานดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ของทางการตอบแบบวัด IIT และ Code ของหน่วยงาน ให้บุคลากรของหน่วยงานทุกส่วนงานและทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบ โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้
  - 4.4 ให้หน่วยงานดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ของทางการตอบแบบวัด EIT และ Code ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มาติดต่อหรือรับบริการในทุกภารกิจของหน่วยงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบ โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้
  - 4.5 ให้หน่วยงานนำข้อมูลแบบวัด (OIT) เผยแพร่ขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและส่งลิงค์แหล่งข้อมูลตามเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (URL) ผ่านทางระบบ MOE-ITA (<https://ita-opsonline.moe.go.th/>) ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคู่มือฯ
- ขนาดของหน่วยงานจำแนกตามกลุ่ม และการกำหนดจำนวนขั้นต่ำผู้ตอบแบบวัด EIT ตามข้อ 4.4
  - สำนักขนาดใหญ่ : สำนักงาน ก.ค.ศ. สข. จำนวนผู้รับบริการภายนอกของหน่วยงานขั้นต่ำ 50 คน
  - สำนักขนาดกลาง : สคตบ. สกภ. สนย. สอ. ศทก. สด. สน. ศค.จขต. กสภ. จำนวนผู้รับบริการภายนอกของหน่วยงานขั้นต่ำ 40 คน
  - สำนักขนาดเล็ก : สดผ. ดสน. กพร. สร. ศปท. กลุ่ม ป.ย.ป. ศธภ. 1-18 ศธจ. 77 จังหวัด จำนวนผู้รับบริการภายนอกของหน่วยงานขั้นต่ำ 20 คน
- การประเมินผลการดำเนินงานแบ่งสัดส่วน ดังนี้  
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT ร้อยละ 30  
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT ร้อยละ 30  
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ร้อยละ 40

# ตัวชี้วัด สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ตัวชี้วัดที่ 18 : ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

7. เกณฑ์คะแนนผลการดำเนินงานแบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย	ระดับผลการประเมิน (Rating Score)	เงื่อนไข			
		คะแนน ITA	คะแนน IIT	คะแนน OIT	คะแนน EIT
	ผ่านดีเยี่ยม	95.00 – 100.00	95.00 – 100.00	95.00 – 100.00	95.00 – 100.00
	ผ่านดี	85.00 – 100.00	85.00 – 100.00	85.00 – 100.00	85.00 – 100.00
	ผ่าน	85.00 – 100.00			
	ต้องปรับปรุง	70.00 – 84.99			
	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	0.00 – 69.99			

8. ผลคะแนนประเมินให้ใช้ผลคะแนนจากคณะกรรมการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์และจัดทาระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มีหน้าที่ในการประเมินของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

### ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	2565	2566	2567
ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)	-	-	มีผลคะแนนในระดับ C (66.89 คะแนน)

### เกณฑ์การประเมิน :

เป้าหมายขั้นต่ำ (50)	เป้าหมายมาตรฐาน (75)	เป้าหมายขั้นสูง (100)
มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงโดยด่วน	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับผ่าน	มีคะแนนผลการดำเนินงานในระดับผ่านดีเยี่ยม/ผ่านดี

### เงื่อนไข

- กรณีที่ไม่ได้มีการปฏิบัติตามวิธีการ ขั้นตอน หรือระยะเวลาที่กำหนดของการประเมิน ITA จะมีการดำเนินการ ดังนี้
- กรณีที่หน่วยงานไม่ได้ลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน ผลคะแนนของทุกเครื่องมือจะเป็น 0 คะแนน
  - กรณีที่หน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด IIT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด IIT จะเป็น 0 คะแนน
  - กรณีที่หน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด EIT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด EIT จะเป็น 0 คะแนน
  - กรณีที่หน่วยงานไม่ได้อนุมัติแบบวัด OIT ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ผลคะแนนของแบบวัด OIT จะเป็น 0 คะแนน

### ประโยชน์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือประชาชนจะได้รับ

- เพื่อสร้างความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน และขับเคลื่อนการองค์กรที่โปร่งใส บริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล
- เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้

### ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

- ผู้อำนวยการภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ
- นายชานนท์ อภิภูญาวีศิษฐ์
- นางสาวณัฐชยา โปร่งสันเทียะ

หมายเลขโทรศัพท์  
02 280 3237