



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2567





# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. แผนกลยุทธ์ กสศ. ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ โดยในด้านบุคลากร “กสศ.มีความคาดหวังต่อสมรรถนะและจำนวนบุคลากร ที่สามารถทำงานบรรลุผลตามแผนกลยุทธ์ไปพร้อมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งมุ่งไปเป็นองค์กรที่สามารถเหนี่ยวนำและเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงระบบ จำเป็นต้องเพิ่มเติมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีหลักคิดการออกแบบองค์กรในรูปเพชรหัวกลับ (Shifted Diamond) ฐานจำนวนบุคลากรที่กว้างที่สุดถูกจัดวางไว้ในกลุ่มกลุ่มวิชาการ และกลุ่มบริหาร ระดับกลาง เพื่อสร้างงาน High Impact รวมถึงบูรณาการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าประสงค์องค์กร

๒. แผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ให้ กสศ. มีบุคลากรสมรรถนะสูงหรือสามารถดึงดูดผู้ที่มีสมรรถนะสูงจากภายนอกมาร่วมสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ตามโครงสร้าง Shifted Diamond รวมถึงการเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กรที่มีชีวิต” โดยให้มีความเพียงพอของจำนวนบุคลากรสมรรถนะสูง บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา สามารถรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงให้อยู่คู่องค์กร และระบบงานทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเป็นองค์กรที่มีชีวิต

๓. การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๗ “การพัฒนาและรักษาบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ” (R๒) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ความเสี่ยงอยู่ระดับสูงมาก (สีแดง) อย่างต่อเนื่อง “จำนวนบุคลากรและสมรรถนะในตำแหน่งสำคัญอาจไม่เพียงพอ” แม้จะมีการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ คือ การเร่งสรรหาบุคลากรซึ่งเกินจากแผนการสรรหาที่กำหนดไว้ และอัตราการลาออกของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ไม่เกินที่ตั้งไว้ ทำให้ปี ๒๕๖๗ ได้ปรับลดลงเป็นระดับสูง (สีส้ม) แต่คงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารความเสี่ยงทั้งจำนวนบุคลากร และอัตราการลาออกของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาและรักษาบุคลากรให้เป็นตามแผนที่กำหนดต่อไป

๔. แผนการดำเนินงาน กสศ. ปี ๒๕๖๗ ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถดำเนินงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลกสศ. มีบุคลากรภายในที่มีสมรรถนะสูง สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรภายนอกเพื่อสร้างงาน ที่มีผลกระทบต่อสังคม ทั้งการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากร

๕. ร่างแผนปฏิบัติงานของผู้จัดการ กสศ. ในส่วนแผนบริหารองค์กรเชิงคุณภาพด้าน Smart Organization ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีจุดเน้นการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน โดยงานบริหารบุคคล ได้แก่

๕.๑ การวางระบบการบริหารความเสี่ยงด้านบุคคลให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างเป็น

รูปธรรมและมีความยั่งยืนในระยะยาว จำเป็นต้องมีมาตรการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในกรสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพสูง พัฒนาและรักษาให้เป็นอนาคตขององค์กร มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร มีสมรรถนะที่สามารถผลักดันให้ กสศ. สร้างการเปลี่ยนแปลงได้ตามวัตถุประสงค์

๕.๒ การเริ่มการทำงานของ กสศ. สู่การเป็นสำนักงานดิจิทัล (Paperless Office)

โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการภายในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่รองรับทั้งการบริหารทรัพยากร

บุคคล (HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เพื่อปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพและการลดภาระงานของคนในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน

๖. ผลการสำรวจความผูกพันองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยคะแนนเฉลี่ยร้อยละของความผูกพันกับองค์กร ๗๐.๙๓ (ผูกพันเล็กน้อย) และ ความผูกพันกับงาน ๖๖.๘๒ (ผูกพันเล็กน้อย) ทั้งนี้ จำนวนร้อยละของพนักงานที่ขาดความสมดุลในชีวิตการทำงาน ๖๗.๘% สภาวะหมดไฟ ๕๐% และสุขภาวะที่ดี ๔๒.๙% สำหรับปัจจัยบั่นทอนความผูกพันกับงานของพนักงาน คือ Overload and Confused พนักงานรู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานมากเกินไป ไม่เป็นระบบ และเร่งรีบ ทำให้เกิดความสับสนและรู้สึกว่างานล้นมือ

จากที่มาข้างต้น เพื่อให้ กสศ. เป็น “ผู้เหนี่ยวนำ” และเป็น “ตัวกระตุ้น” (System Catalyst) การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสู่การดำเนินงานที่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะ และรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะ ตลอดจนการสรรหาบุคลากรตามจำนวนและสมรรถนะที่ต้องการ รวมถึงการบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อเอื้ออำนวยการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานหรือการบริหารองค์กร มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ประกอบกับการบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และที่พึงประสงค์อันจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วางแผนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยอาศัยข้อมูลจากความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) โดยวิสัยทัศน์ คือ กสศ. มีบุคลากรสมรรถนะสูงหรือสามารถดึงดูดผู้ที่มีสมรรถนะสูงจากภายนอกมาร่วมสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา เรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กรที่มีชีวิต และมีเป้าประสงค์ ๔ ด้าน คือ

- ๑) มีความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ
- ๒) บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกัน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ
- ๓) สามารถรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร
- ๔) ระบบงานทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และเป็นองค์กรที่มีชีวิต

ดังนั้น กสศ. จึงให้ความสำคัญ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ รวมถึงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร กสศ. ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง มีความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย

## ๒. กรอบการพัฒนาบุคลากร

กสศ. ได้วางกรอบในการพัฒนาบุคลากร โดยสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละส่วนงาน โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. การจัดการศึกษาและการฝึกอบรม : โดยจัดหลักสูตรศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าหรือพัฒนาในสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการไปดูงาน/ปฏิบัติการเชิงวิชาการ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศตามความเหมาะสม เป็นต้น

๒. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต : ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีสภาพคล่องที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

๓. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน : โดยส่งเสริมค่านิยมองค์กรผ่านการอบรมและกิจกรรมต่างๆ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจตคติ รวมไปถึงการเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร กสศ. ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร เป็นต้น

๔. ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภายในส่วนงานต่างๆ ของสำนักงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

### การส่งเสริมค่านิยมองค์กร กสศ. CHANCE ได้แก่

C - Critical Thinking การคิดวิเคราะห์และคิดเป็นระบบ

H - Harmony การทำงานประสานบูรณาการกัน

A - Agility การคิดและลงมือทำที่ยืดหยุ่น ว่องไว ท้าทาย การเรียนรู้

N - Networking การถักทอเครือข่ายสานพลังในการทำงาน

C - Communication การสื่อสาร รับฟัง และสรุปใจความที่มีประสิทธิภาพ

E - Empathy การเข้าอกเข้าใจกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้เสีย

### การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กสศ. แบ่งดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

๒. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

๓. สมรรถนะตามสายงาน/วิชาชีพ (Functional competency)

๔. สมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency)

กสศ. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ โดยมุ่งเน้นทักษะและสมรรถนะที่สำคัญในการเป็น “ผู้เหนี่ยวนำ” เพื่อรองรับภารกิจ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น

1. การพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล (Hard Skills)
2. การเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน (Soft Skills)
3. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร (Work Culture & Engagement)
5. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทุนการฝึกอบรม

แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตร	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนดำเนินการ				ปริมาณการงบประมาณ	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
<b>๑. การพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล (Hard Skills)</b>									
๑) ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลัก กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร	เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจหลักกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					ไม่มีค่าใช้จ่าย	Townhall เดือน มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๗
๒) ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและ มาตรฐานจริยธรรม	เพิ่มความรู้เกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลและ มาตรฐานจริยธรรม	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					ไม่มีค่าใช้จ่าย	Townhall เดือน มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๗
๓) ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	เพิ่มความรู้เกี่ยวกับแนว ปฏิบัติด้านการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					ไม่มีค่าใช้จ่าย	กิจกรรม Focus group PDPA วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗
๔) ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.การจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ	ทบทวนและพัฒนา ความรู้เกี่ยวกับพรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๐.๒ ล้านบาท	
๕) ความรู้ และเทคนิคการจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ	ทบทวนและพัฒนา ความรู้เกี่ยวกับการ จัดทำ TOR	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๐.๒ ล้านบาท	- อบรมหลักสูตร เทคนิคการ เขียนหนังสือ ราชการที่มี ประสิทธิภาพ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตร	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนดำเนินการ				ประมาณ การงบประมาณ	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
๖) หลักสูตร E-Learning (Hard Skill)	เพิ่มพูนความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ E-Learning ในทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๐.๕ ล้านบาท	- หลักสูตร CHANCE และ Conflict of Interest
๗) หลักสูตรอบรม/พัฒนาตามสมรรถนะ (อบรมภายใน)	พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๐.๗ ล้านบาท	- อบรมหลักสูตร Build Mindset for Effective Work วันที่ ๓๐ เมษายน - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ - อบรมหลักสูตร การบริหาร โครงการอย่าง มีอาชีพ วันที่ ๑๔-๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๘) หลักสูตรอบรม/พัฒนาตามสมรรถนะ (อบรมภายนอก)	พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๑.๕ ล้านบาท	

**๒. การเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Soft Skills & Mindset Development)**

โครงการ/หลักสูตร	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนดำเนินการ				ประมาณ การงบประมาณ	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
๑) กิจกรรม KM Sharing	เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	บุคลากรทุกระดับ					ไม่มีค่าใช้จ่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Knowledge Sharing ครั้งที่ ๖ การขึ้นโครงการ การเขียน TOR วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗</li> <li>- Knowledge Sharing ครั้งที่ ๗ ที่ห้อง Equality Lab วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗</li> </ul>
๒) กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่	เสริมสร้างความเข้าใจในพฤติกรรมและทัศนคติตามความคาดหวังขององค์กร	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	บุคลากรใหม่					ไม่มีค่าใช้จ่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗</li> <li>- ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ วันที่ ๔</li> </ul>



โครงการ/หลักสูตร	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนดำเนินการ				ปริมาณ การงบประมาณ	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
									มีนาคม ๒๕๖๗
๓) กิจกรรมพัฒนาองค์กรและบุคลากร	พัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากร และการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ	จำนวนครั้งของการจัด กิจกรรม	บุคลากรทุกระดับ					๒.๐ ล้านบาท	
<b>๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)</b>									
๑) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Data literacy)	ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรเพื่อเตรียม ความพร้อมในการเป็น องค์กรด้านดิจิทัล	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๑.๐ ล้านบาท	
<b>๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร (Work Culture &amp; Engagement)</b>									
๑) กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม และ CHANCE	ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรและค่านิยมของ องค์กร	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ ๘๐ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุกระดับ					๐.๕ ล้านบาท	
๒) กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันภายใน องค์กร	เพื่อส่งเสริมความ ผูกพันของพนักงาน ภายในองค์กร	ผลการประเมินความ ผูกพันต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๗ ไม่ น้อยกว่า ๗๒ คะแนน	บุคลากรทุกระดับ					๑.๐ ล้านบาท	
<b>๕. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทุนการฝึกอบรม</b>									

โครงการ/หลักสูตร	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนดำเนินการ				ประมาณการงบประมาณ	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
๑) ทุนการฝึกอบรมโครงการหรือหลักสูตรพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีศักยภาพขององค์กรในการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	จำนวนการสนับสนุนอย่างน้อย ๑ ทุน	บุคลากรที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์					๒.๐ ล้านบาท	