



สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ด้วยการบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้

ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑
ณ โรงแรมพูลแมน พัทยา จี จังหวัดชลบุรี

โดย

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักอำนวยการ

สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก
ด้วยการบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้
ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑
ณ โรงแรมพูลแมน พัทยา จี จังหวัดชลบุรี

พิธีเปิดและการบรรยาย เรื่อง การแปลงนโยบายสู่แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายสมศักดิ์ ตลประสิทธิ์) กล่าวเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ด้วยการบูรณาการจัดการความรู้ และให้เกียรติบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง การแปลงนโยบายสู่แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

อาชีพข้าราชการถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เป็นอาชีพในฝันของผู้คนมาตั้งแต่อดีต สมัยก่อนพ่อแม่ส่วนใหญ่ต่างก็อยากให้ลูกเรียนจบมาเพื่อรับราชการ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จนถึงสมัยปัจจุบันอาชีพข้าราชการนั้นยังคงมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นอาชีพที่มีบทบาทหน้าที่และมีความรับผิดชอบสูงเพิ่มขึ้นมาก หากแต่ข้าราชการที่ “เป็นคนดี” และ “เป็นคนเก่ง” นั้น จะต้องมีเนื้องานและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อป้องกันและลดปัญหา “สมองไหล” ที่จะนำไปสู่การทำงานในภาคเอกชนที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า และมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนกว่า



ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามีบุคลากรหลายช่วงวัย โดยการจัดกลุ่มคนรุ่นต่างๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุหรือที่เรียกกันว่า Generation ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก และมีวัตถุประสงค์ต้องการเข้าใจในทัศนคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัย ซึ่งส่วนใหญ่ในทุกองค์กรได้นำแนวคิดนี้มาใช้ศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงาน และนำผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหลายแขนง ดังนั้น จึงต้องมีการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มคนตามช่วงอายุเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ที่มีลักษณะความแตกต่าง ดังนี้

Baby Boomer : กลุ่มคนทำงาน ช่วงการใช้เทคโนโลยีแบบ Analog	Generation X : กลุ่มคนทำงาน ในช่วงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จาก Analog ไปสู่ Digital	Generation Y : กลุ่มคนทำงาน รุ่นใหม่ อยู่ในช่วงการใช้เทคโนโลยี แบบ Digital
คุณลักษณะ <ul style="list-style-type: none"> ยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ อนุรักษ์นิยม 	คุณลักษณะ <ul style="list-style-type: none"> ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไมต้องทำเช่นนั้น” มีความเป็นสากล เชื่อมั่นในตนเองสูง 	คุณลักษณะ <ul style="list-style-type: none"> ชอบเสี่ยงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ
ลักษณะการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> มีชีวิตเพื่อทำงาน สู้งาน ชอบทำงาน/อดทน ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน/ภักดีต่อองค์กร เคารพกฎเกณฑ์ กติกา 	ลักษณะการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีเก่ง มุ่งมั่นแต่บางครั้งไม่อดทน 	ลักษณะการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุขสบายตามใจตนเอง ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต ทุ่มทเมือเห็นว่าทำทหาย
งานที่พึงพอใจ <ul style="list-style-type: none"> มีความมั่นคง งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญหรือชำนาญเชิงลึก มีการเลื่อนตำแหน่ง 	งานที่พึงพอใจ <ul style="list-style-type: none"> ใช้เทคโนโลยี บริหารจัดการตนเองได้ มีเวลาพักผ่อน 	งานที่พึงพอใจ <ul style="list-style-type: none"> งานท้าทาย งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ต้องการทราบมุมมองและแง่คิดในการทำงานจากผู้อื่น

เนื่องจากสภาพการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับงบประมาณมีจำกัด ส่งผลให้ภารกิจบางเรื่องไม่สามารถดำเนินการต่อเนื่องได้ ดังนั้น เพื่อให้แผนปฏิบัติการและแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปตามเป้าหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจะต้องทบทวนบทบาทการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่หลากหลาย และสร้างค่านิยมที่ดีสู่องค์กร โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีวิธีการทำงานที่มีความผาสุก และฟื้นฟูความเป็น “สภาการศึกษา” และเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง เข้าใจในการทำวิจัยเชิงนโยบายในระดับชาติได้ ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนงานที่ชัดเจน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เคารพผู้ใหญ่ ให้เกียรติน้อง ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมุ่งมั่นวัดผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง คนทำงาน มีผลงานและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรเหมาะสมกับองค์กร และ “สร้างมูลค่า” ให้องค์กรได้ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นกเขียนนิยายกำลังภายในชื่อดัง “กิมย้ง” เคยเขียนข้อความให้ แจ็ค หม่า ว่า “การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดคือ แก่นแท้แห่งความสำเร็จของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ และเป็นเหตุผลแห่งความสำเร็จครั้งใหญ่ของเล่าปingsกับเล่าปี่”

การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วง “พี่สอนน้อง” โดย รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายชัยยศ อิ่มสุวรรณ์) และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการศึกษาดำเนินรายการ โดย ผู้อำนวยการสำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา



รองเลขาธิการสภาการศึกษา (นายชัยยศ อิ่มสุวรรณ์) ได้ให้ข้อคิดและแนวทางการพัฒนาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ช่วง “พี่สอนน้อง” สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดจากประสบการณ์ ดังคำกลอนต่อไปนี้

๑ แล้วสอนว่าอย่าไว้ใจมนุษย์
ถึงเถาวัลย์พันเกี่ยวที่เลี้ยวลด
มนุษย์นี้ที่รักอยู่สองสถาน
ที่พึ่งหนึ่งพึ่งได้แต่กายตน

มันแสนสุดลึกล้ำเหลือกำหนด
ก็ไม่คิดเหมือนหนึ่งในน้ำใจคน
บิดามารดาร์กมักเป็นผล
เกิดเป็นคนคิดเห็นจึงเจรจา

(พระอภัยมณี : สุนทรภู่)

๒ ที่สอนให้ไว้หลังจะสั่งสอน
นะน้องขอให้อำนาจเป็นตำรา
รักษาตนพันภัยอย่าให้ผิด
ในเชิงเช่นว่านี้ไม่มีมัว
ที่พาลเภทเลยละสละล่าง
ทางสมัครรักปราษฎ์ฉลาดการ

จะสั่งสารการกลอนนะน้องหนา
เป็นตำราบริวารรักษาตัว
อย่าให้พ้องช่องติดในเชิงชั่ว
ไม่มีหมายกลายกลัวที่พาลพา
สละหลักปลีกห่างทางสมาน
ฉลาดกิจคิดอ่านให้จงดี

๓ คิดจะทำราชการงานของชาติ
จงครองตนรักษาตนเป็นคนดี
จงรู้จริงในวิชาที่สามารถ
จงเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ติดกาย
อย่าอิจฉาใครเขาให้เศร้าหมอง
ปรับตัวให้ทันยุคทันเหตุการณ์
อย่าเยอหยิ่งจองหองทำพองชน
จงอ่อนน้อมถ่อมตนจนพอดี
จงมุ่งมั่นขยันอดสาหัส
สุจริตตั้งใจในการทำงาน

ต้องเชี่ยวชาญสามารถในหน้าที่
อย่าให้มีเรื่องชู้กล้วยบาย
จงฉลาดแสวงหาวิชาทั้งหลาย
แสวงหามิตรสหายช่วยทำงาน
จงปรองดองสานรักสมัครสมาน
จงทำงานให้สนุกทุกนาที
อย่าถือตนว่าฉันแน่กว่าน้องพี่
แต่ยังคงศักดิ์ศรีข้าราชการ
รู้จักกะวางแผนและประสาน
ตลอดกาลเป็นคนดีของสังคม

จากมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร “คนวัยหนุ่มสาว” เห็นว่า ทุกคนมีธาตุดี มีศักยภาพ อยู่ในตนเอง และมีความใฝ่รู้ในตัว แต่จะสามารถนำออกมาใช้ได้มากน้อยแค่ไหน จะใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือ “หัวหน้างาน” จะต้องมึบบาทสำคัญเพื่อทำหน้าที่ดึงศักยภาพเหล่านั้นออกมา อย่าไปใช้กระต่ายไถนา อย่าใช้คนผิดหน้าที่ ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันในแต่ละกลุ่ม/สำนัก นั้น พบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้นแทบทุกวัน แต่สิ่งที่จะทำให้ผ่านไปได้คือ ความรัก ความสามัคคี การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ม การมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน เป็นที่ปรึกษาที่ดี ไม่คิดอิจฉาริษยากันให้เศร้าหมองใจ เพราะแม้ว่าปัญหาจะหนักแค่ไหน หากได้เพื่อนร่วมทีมที่ดีนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นและคลี่คลายไปในทางที่ดี ดังคำว่า “การทำงานราชการนั้น จะต้องมุ่งมั่นในหน้าที่ ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต”

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ กล่าวว่า ในการปฏิบัติราชการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีประสบการณ์และความทรงจำที่ดีมาโดยตลอดระยะเวลา ๓๖ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๕ จนถึงปัจจุบัน สมัยก่อนการทำวิจัยเชิงนโยบาย นักวิจัยจะต้องเดินทางลงพื้นที่ไปทำงานวิจัยเพื่อเก็บข้อมูล มีกระบวนการหลายขั้นตอนในการพูดคุย ซักถาม และต้องไปฝังตัวเพื่อทำความรู้จักกับชาวบ้านในพื้นที่ค่อนข้างทุรกันดารด้วยตนเอง การทำงานจะต้องรับผิดชอบและอุทิศตนทำงานในวันหยุดได้ หากยังทำงานไม่แล้วเสร็จ เช่น การหาข้อมูลงานวิจัย การลงพื้นที่เก็บข้อมูล เป็นต้น



นอกจากนั้น ยังตระหนักถึงชื่อเสียงของสำนักงานฯ โดยการปฏิบัติตนในการมาทำงานแต่เช้า และกลับบ้านดึกด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด และได้ฝากข้อคิดผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ โดยขอให้ทุกคนตั้งใจทำงาน สามารถปรับตัวได้ มีความถ้อยทีถ้อยอาศัย ทำงานด้วยกันอยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่น ทุ่มเท และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วง “พี่สอนน้อง” ช่วงที่ ๒ โดย ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา ดำเนินรายการ โดย ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา

ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สะท้อนความคิดและประสบการณ์ พร้อมให้แนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยให้ยึดหลักว่า การทำงานที่ดีด้วยการ “รู้ลึก” เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ควร “รู้กว้าง” โดยหัวหน้างานจะต้องมุ่งเน้นการสอนงาน และการถ่ายทอดงานเพื่อให้ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานได้รับทราบข้อมูล หากทีมงานคนหนึ่งไม่อยู่จะต้องมีคนทำงานแทนกันได้ เพื่อไม่ให้งานต้องสะดุดและคนอื่นในทีมทำงานสามารถรับช่วงต่อได้อย่างทันท่วงที โดยสามารถแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงาน และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การรับผิดชอบต่องานนอกเหนือหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ข้าราชการที่ดีจะต้องใฝ่ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานของตนเองที่รับผิดชอบไม่ควรหยุดนิ่ง โดยไม่สนใจเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเลย ควรก้าวทันโลกและสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นโลกในยุคดิจิทัล



แนวทางการดำเนินงานและภารกิจของ สกศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



เลขาธิการสภาการศึกษา กล่าวว่า แนวทางการดำเนินงานและภารกิจของ สกศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานมีภารกิจหลักในการดำเนินงาน ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนที่ ๑ การปฏิบัติงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Based) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจะได้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสม

กับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สำหรับส่วนที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) ซึ่งจะมีการแบ่งส่วนราชการภายในเพิ่มอีก ๔ งาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทั้ง ๖ ด้าน และแผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

สำหรับส่วนงานที่เพิ่มเติม จะประกอบไปด้วย งานข้อมูลเชิงสารสนเทศ (Big Data) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก งานวิชาการเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการทำนโยบาย และงานขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาคน ลดความเหลื่อมล้ำ ตามนโยบายของนายกรัฐมนตรีที่มุ่งหวังให้สร้างความตระหนักรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องทำงานแบบ Quick Win ทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน เป็นที่พึงแก่ประชาชน การให้บริการประชาชนต้องสะดวกรวดเร็วเป็นที่พอใจแก่ประชาชน ซึ่งตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ประชาชนมีสิทธิเสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและรับทราบผลการพิจารณาอย่างรวดเร็ว ประชาชนหรือชุมชนมีสิทธิในการเข้าชื่อเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐในเรื่องของคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน และประชาชนต้องได้รับทราบผลการพิจารณาอย่างรวดเร็ว หน่วยงานของรัฐจะต้องให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว และต้องไม่เลือกปฏิบัติ

นอกจากนั้น ได้ให้แนวคิดในการทำงาน “ลูกบอล ๕ ลูก” ซึ่งถือเสมือนหัวใจสำคัญในทางเดินชีวิต ซึ่งความสุขของมนุษย์ทุกคนไม่ได้มีความสุขแค่หาเงินได้มากเพียงอย่างเดียว ทุกคนมีขนาดความต้องการไม่เท่ากัน ขนาดความสุขย่อมไม่เท่ากัน โดยทุกช่วงชีวิตเรามองหาความสุขเสมือนเราได้ต่อลมหายใจให้ตัวเองผ่านการเลือกทำ ให้ ความสำคัญกับสิ่งที่มีคุณประโยชน์ในทุกมิติของชีวิตที่สมดุลกัน เปรียบเสมือนลูกบอล ๕ ลูก ดังนี้

- ลูกที่ ๑ คือ ครอบครัว
- ลูกที่ ๒ คือ การงาน ธุรกิจ
- ลูกที่ ๓ คือ สุขภาพกายใจ
- ลูกที่ ๔ คือ สิ่งที่เรารัก
- ลูกที่ ๕ คือ การเงิน การลงทุน



พร้อมกันนี้เลขาธิการสภาการศึกษาได้ฝากข้อคิดในการทำงานว่า “การเตรียมตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงจาก Comfort Zone ไปสู่ Active Zone นั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งในเรื่องของโครงสร้างบุคลากร และการบริหารงาน ดังนั้น ควรมุ่งเน้นงานและเน้นบุคลากรเป็นลำดับแรก ซึ่งโดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงจะต้อง



มีปัญหาและอุปสรรคบ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงควรเน้นการทำงานในเชิงวิชาการอย่างมีแบบแผน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ควรใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ การทำงานเปรียบเสมือนลูกบอลอย่างที่หล่นแล้วตั้งใหม่ ซึ่งหมายถึงการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนและแก้ไขใหม่ได้ตลอดเวลา”

การแบ่งกลุ่มบูรณาการโครงการ/แผนงาน งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การแบ่งกลุ่มบูรณาการโครงการ/แผนงาน งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำเนิกรด้วยการระดมความคิดเห็นและบูรณาการแผนงาน/โครงการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการบรรลุเป้าหมายและภารกิจหลักขององค์กร และผลที่ได้จากการร่วมระดมความคิดเห็นครั้งนี้ จะได้มีการนำเสนอในการประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาครั้งต่อไป



ภาพการประชุมผู้บริหาร



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สกศ.

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาได้นำเสนอโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สกศ. ตามบทบาทและภารกิจที่มีการปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างการรับรู้ และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. สำนักอำนวยการ แบ่งเป็น ๗ กลุ่ม ได้แก่

- ๑) กลุ่มช่วยอำนวยการ
- ๒) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) กลุ่มพัฒนาบุคลากร
- ๔) กลุ่มบริหารการคลัง
- ๕) กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการสภา

การศึกษา

- ๖) กลุ่มอาคารสถานที่
- ๗) กลุ่มนโยบายงบประมาณ

๒. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา แบ่งเป็น

๔ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ
- ๒) กลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
- ๓) กลุ่มนโยบายการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๔) กลุ่มวิเคราะห์การเงินการคลังและเศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา
- ๕) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๓. สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- ๒) กลุ่มวิเคราะห์สภาวะการณ์ทางการศึกษา
- ๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๔. สำนักพัฒนากฎหมายทางการศึกษา แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มพัฒนาและวินิจฉัยกฎหมาย
- ๒) กลุ่มส่งเสริมและประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษา
- ๓) กลุ่มนิติการ
- ๔) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๕. สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มมาตรฐานการศึกษา
- ๒) กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้
- ๓) กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการมีส่วนร่วมและสมาชิกการศึกษา
- ๔) กลุ่มพัฒนาการศึกษาปฐมวัย
- ๕) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป



๖. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ๒ ศูนย์ ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มวิจัยและพัฒนากระบวนการศึกษา
- ๒) กลุ่มส่งเสริมเครือข่ายการวิจัย
- ๓) ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ
- ๔) ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- ๕) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป



๗. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๘. กลุ่มตรวจสอบภายใน

๙. สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มนโยบายด้านการศึกษากับต่างประเทศ
- ๒) กลุ่มความร่วมมือกับต่างประเทศและวิเทศสัมพันธ์
- ๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑๐. สำนักสื่อสารองค์กร แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) กลุ่มกลยุทธ์การสื่อสาร
- ๒) กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- ๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑๑. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา



การสำรวจความต้องการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และการประมวลแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ส่วนราชการดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิตและมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยบุคลากรจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเสริมสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และนำสู่การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กร ซึ่ง “Digital literacy” หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co - creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดี และเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) ด้วย (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๑ : ออนไลน์) และด้วยความตระหนักถึงความสำคัญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งนำมาเป็นเครื่องมือในการช่วยสำรวจความต้องการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา ได้มอบนโยบายให้สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ร่วมกับสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อรวบรวมข้อมูลและประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวเป็นกรอบหรือแนวทางนำร่องที่จะช่วยให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพของตน และถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้วยการบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้





สำนักอำนวยการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการสรุปความต้องการของบุคลากรที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จากการประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

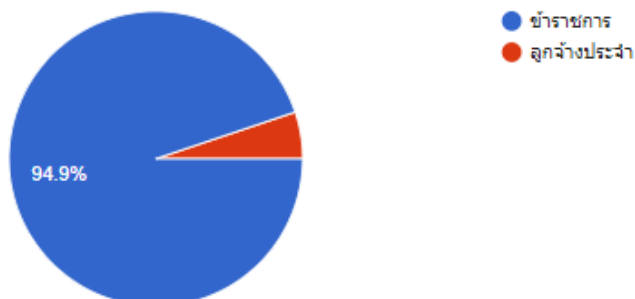
๑. ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑.๑ ข้าราชการ	จำนวน ๗๔ คน	(๙๔.๙ %)
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๔ คน	(๕.๑ %)

(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรฯ รวม ๑๓๕ คน/ตอบแบบสอบถามออนไลน์ รวม ๗๘ คน)

ประเภทของบุคลากร

78 responses

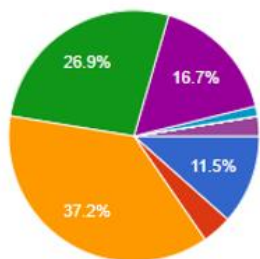


๒. ระดับของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำแนกออกเป็น ๑๑ ระดับ ดังนี้

- ๒.๑ บริหารสูง
- ๒.๒ บริหารต้น
- ๒.๓ อำนวยการสูง
- ๒.๔ เชี่ยวชาญ
- ๒.๕ ทรงคุณวุฒิ
- ๒.๖ ชำนาญการพิเศษ
- ๒.๗ ชำนาญการ
- ๒.๘ ปฏิบัติการ
- ๒.๙ ชำนาญงาน
- ๒.๑๐ ปฏิบัติงาน
- ๒.๑๑ อื่นๆ

ระดับ

78 responses



๓. เป้าหมายการพัฒนา จำแนกออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

- ๓.๑ เพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
- ๓.๒ นำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ สนใจเรียนรู้เพิ่มเติม

๔. วิธีการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๗ วิธี ดังนี้

- ๔.๑ ศึกษาด้วยตนเอง
- ๔.๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๔.๓ ระบบพี่เลี้ยงสอนงาน
- ๔.๔ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
- ๔.๕ การให้คำปรึกษา
- ๔.๖ ติดตามผู้มีประสบการณ์
- ๔.๗ ฝึกอบรม

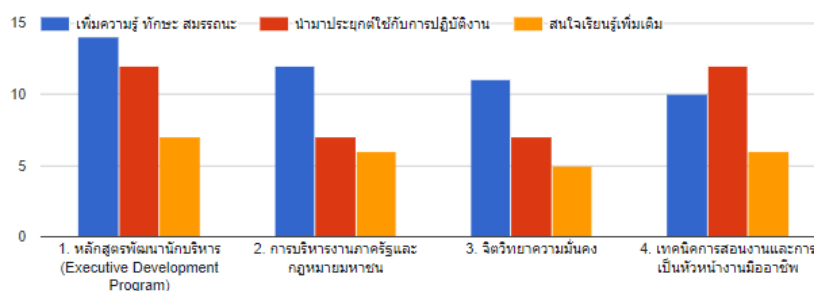
๕. หลักสูตรบริหาร (ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป) ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ได้แก่

- ๕.๑ หลักสูตรพัฒนานักบริหาร (Executive Development Program)
- ๕.๒ หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน
- ๕.๓ หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง
- ๕.๔ หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ

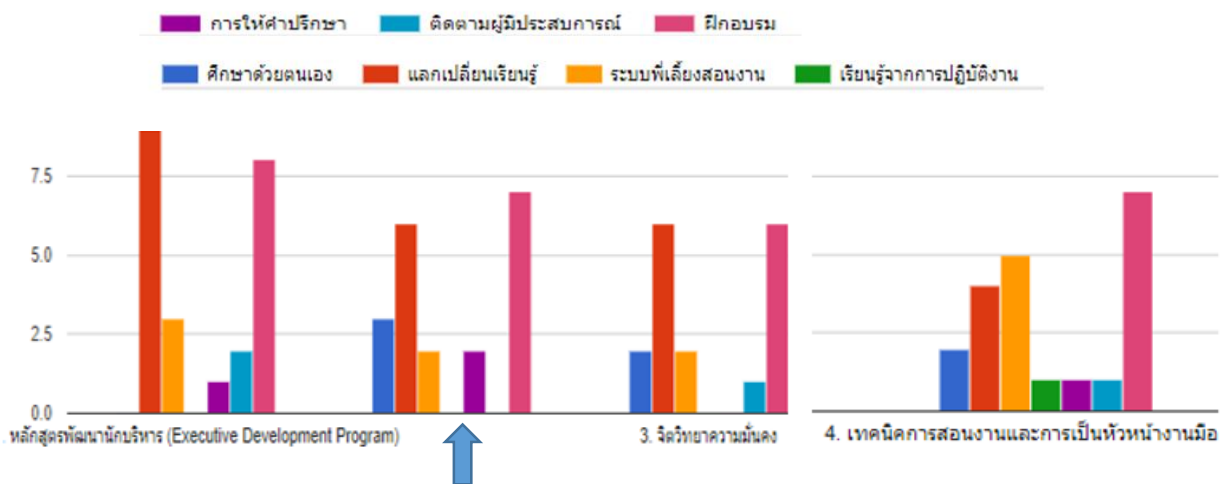
หลักสูตรบริหาร

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนา



วิธีการพัฒนา



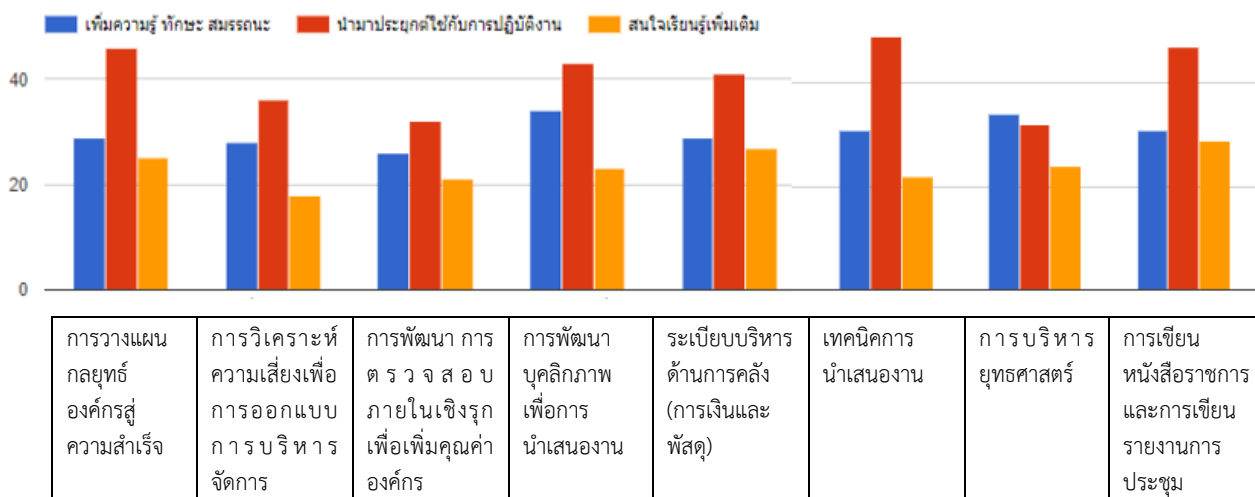
2. หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน

๖. หลักสูตรทั่วไป แบ่งออกเป็น ๖ ประเภท ดังนี้

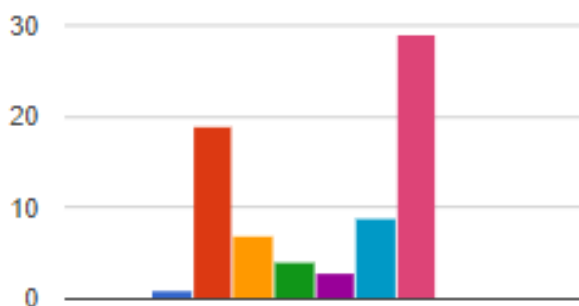
๖.๑ การพัฒนาองค์ความรู้ ด้านกฎหมายความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับระเบียบและการปฏิบัติราชการ

- การวางแผนกลยุทธ์องค์กรสู่ความสำเร็จ
- การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อการออกแบบการบริหารจัดการ
- การพัฒนาการตรวจสอบภายในเชิงรุก เพื่อเพิ่มคุณค่าองค์กร
- การพัฒนาบุคลากรเพื่อการนำเสนองาน
- ระเบียบบริหารด้านการคลัง (การเงินและพัสดุ)
- เทคนิคการนำเสนองาน
- การบริหารยุทธศาสตร์
- การเขียนหนังสือราชการและการเขียนรายงานการประชุม

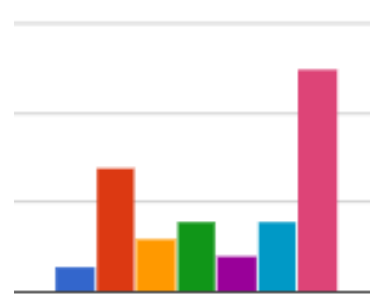
เป้าหมายการพัฒนา



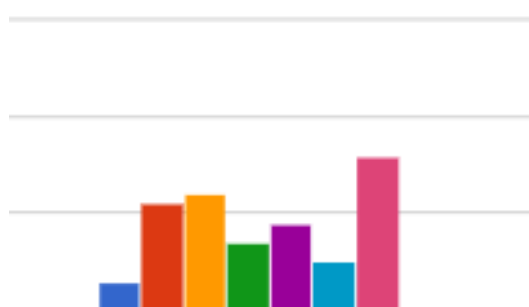
วิธีการพัฒนา



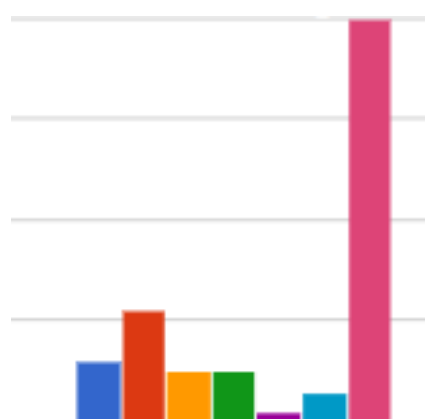
การวางแผนกลยุทธ์องค์กรสู่ความสำเร็จ



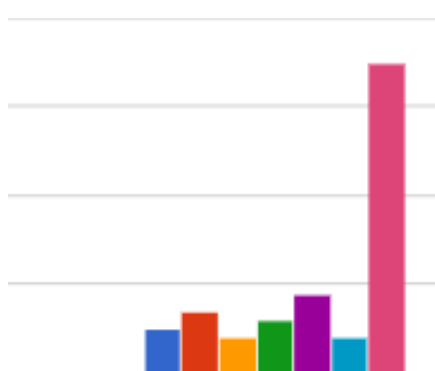
การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อการออกแบบการบริหาร



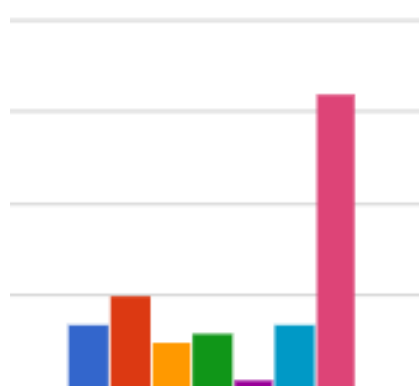
การพัฒนาการตรวจสอบภายในเชิงรุก
เพื่อเพิ่มคุณค่าองค์กร



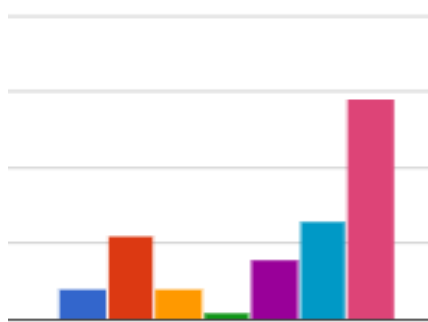
การพัฒนาบุคลากรภาพเพื่อการนำเสนองาน



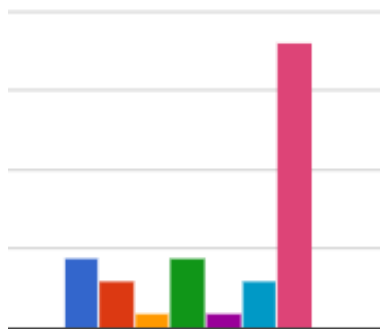
ระเบียบบริหารด้านการคลัง (การเงินและพัสดุ)



เทคนิคการนำเสนองาน



การบริหารยุทธศาสตร์

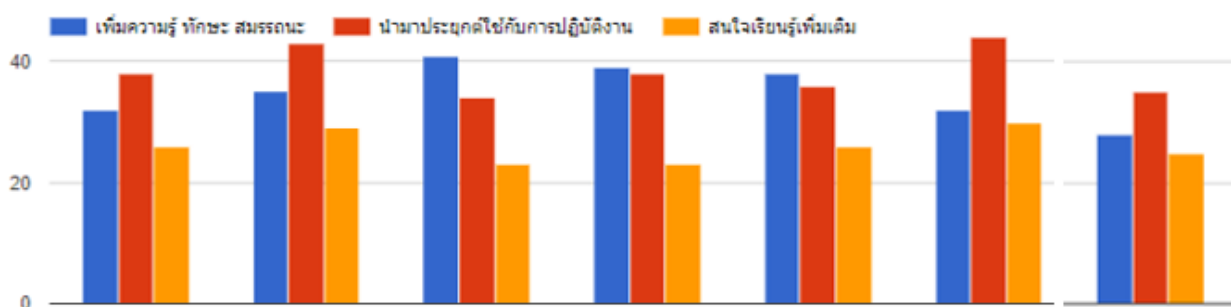


การเขียนหนังสือราชการและการเขียนรายงานการประชุม

๖.๒ การพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

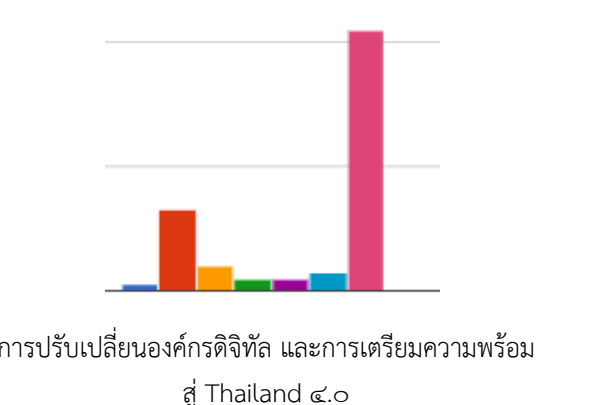
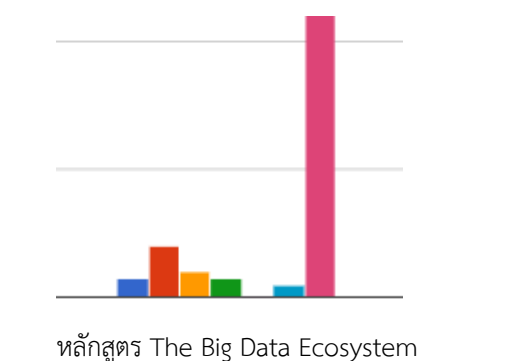
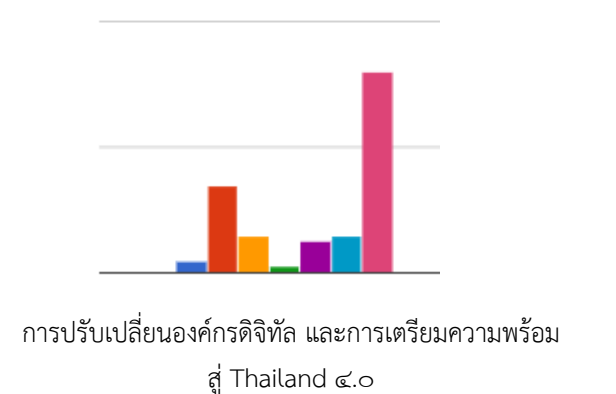
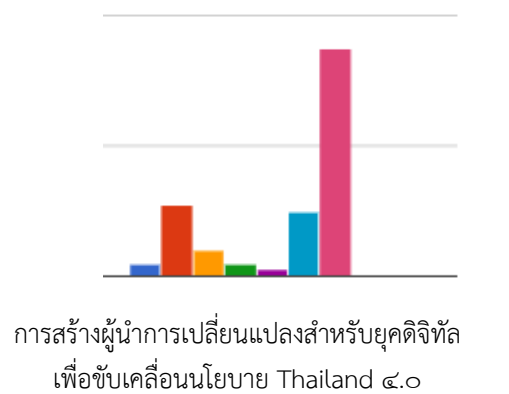
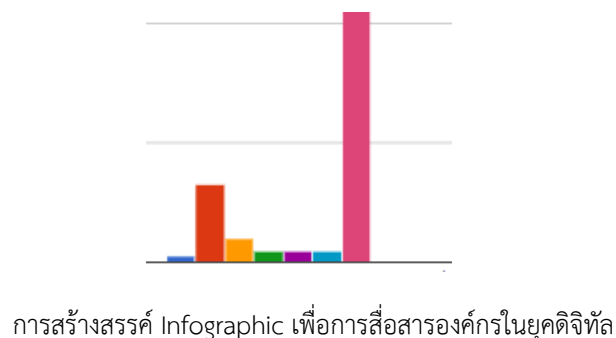
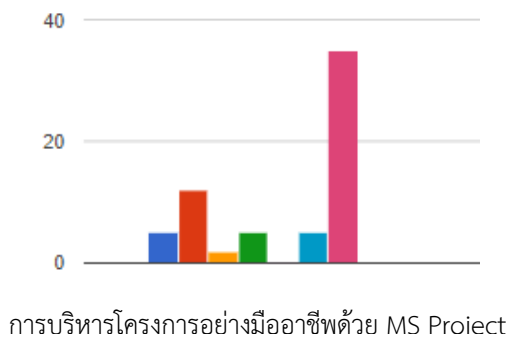
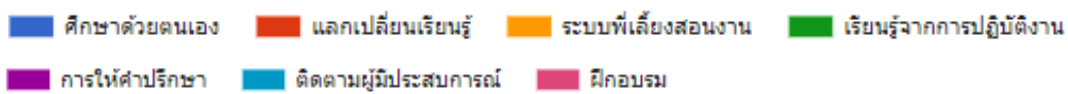
- การบริหารโครงการอย่างมืออาชีพด้วย MS Project
- การสร้างสรรค์ Infographic เพื่อการสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล
- การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย Thailand ๔.๐
- การปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล และการเตรียมความพร้อมสู่ Thailand ๔.๐
- หลักสูตร The Big Data Ecosystem
- ก้าวสู่องค์กร ๔.๐ อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการ Big Data และนวัตกรรม
- หลักสูตรศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Security Operations Center : SOC)

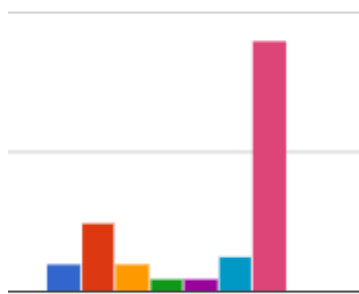
เป้าหมายการพัฒนา



การบริหารโครงการอย่างมืออาชีพด้วย MS Project	การสร้างสรรค์ Infographic เพื่อการสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล	การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับยุคดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย Thailand ๔.๐	การปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล และการเตรียมความพร้อมสู่ Thailand ๔.๐	หลักสูตร The Big Data Ecosystem	ก้าวสู่องค์กร ๔.๐ อย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการ Big Data และนวัตกรรม	หลักสูตรศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
--	---	--	---	---------------------------------	---	--

วิธีการพัฒนา



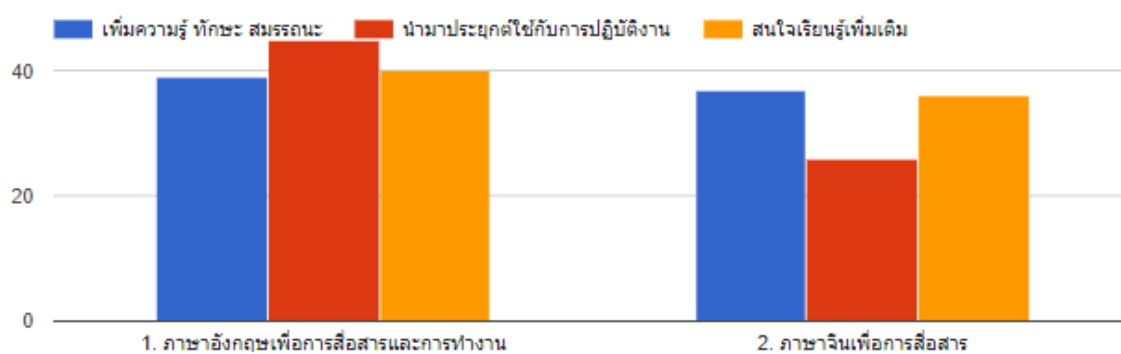


หลักสูตรศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังความมั่นคงปลอดภัย
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

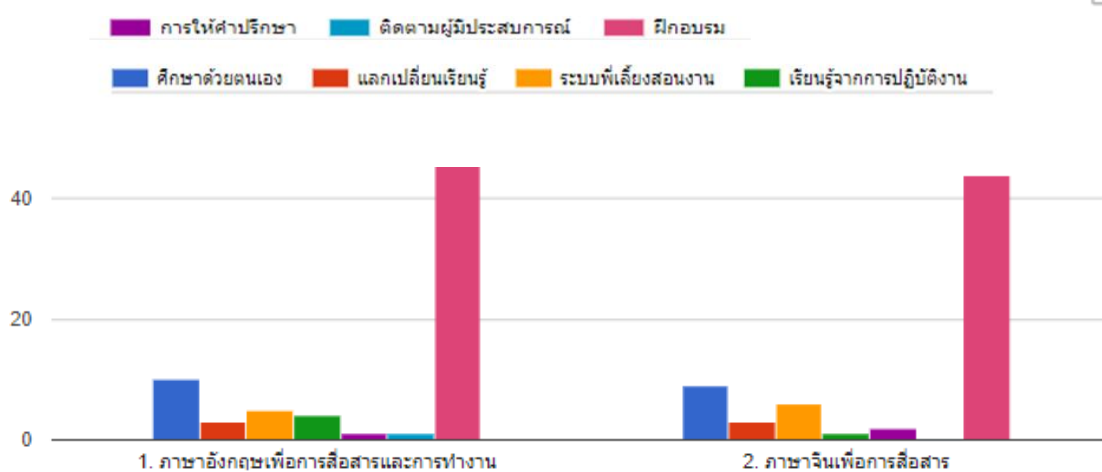
๖.๓ การพัฒนาทักษะ ด้านภาษา

- ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการทำงาน
- ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร

เป้าหมายการพัฒนา



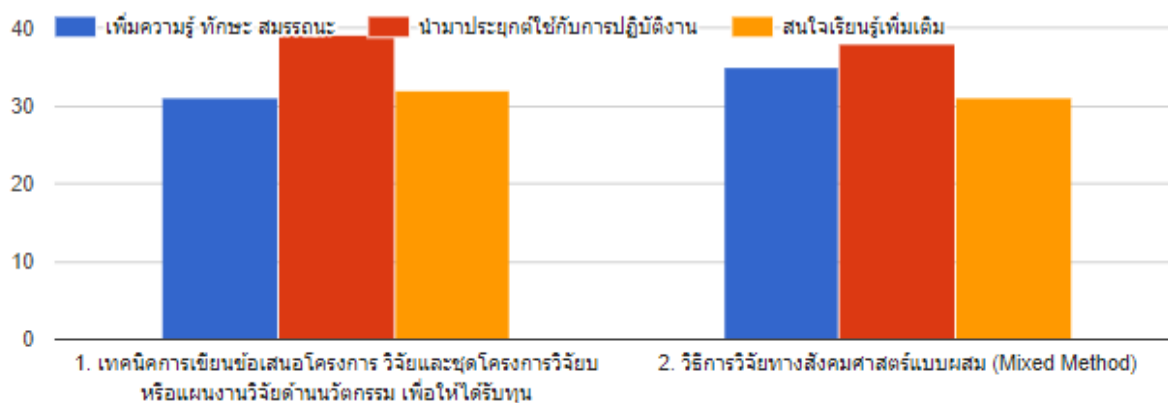
วิธีการพัฒนา



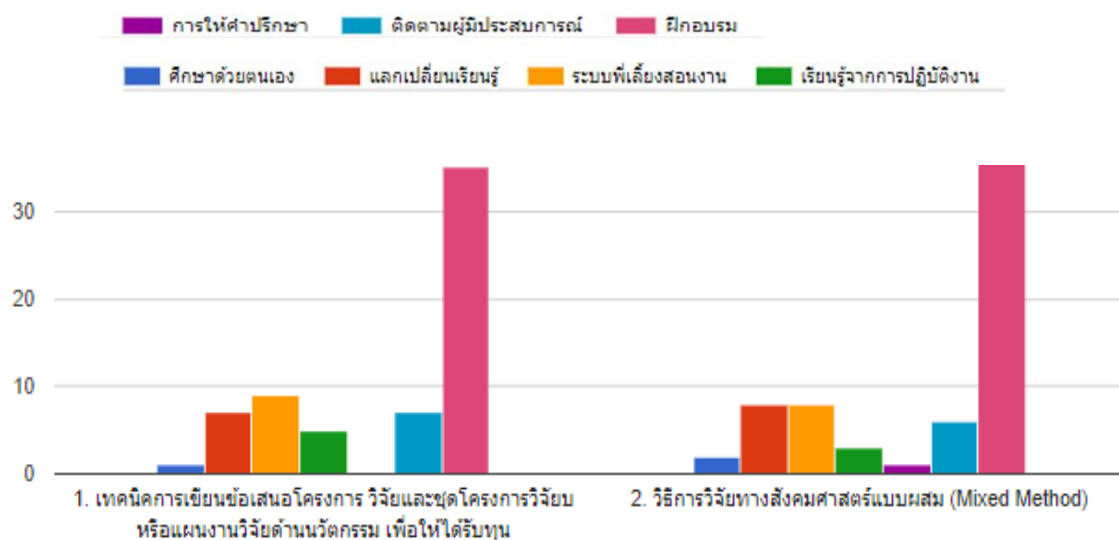
๖.๔ การพัฒนาทักษะ ด้านการวางแผน การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการวิจัย

- เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผน งานวิจัยด้านนวัตกรรม เพื่อให้ได้รับทุน
- วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบบผสม (Mixed Method)

เป้าหมายการพัฒนา



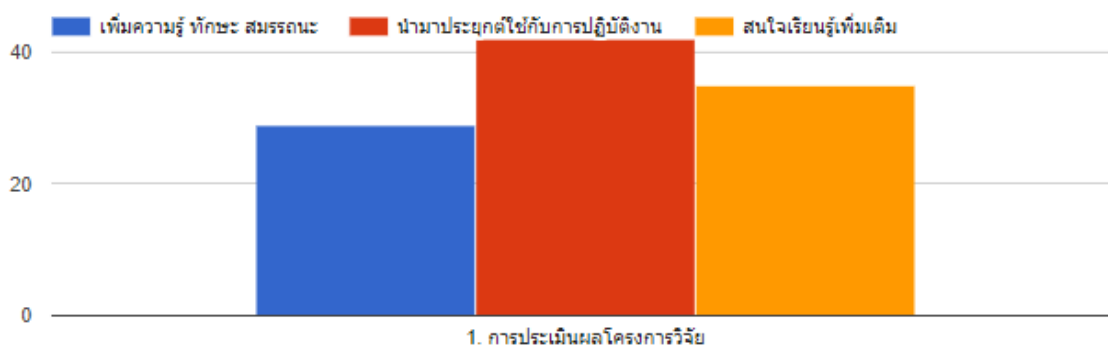
วิธีการพัฒนา



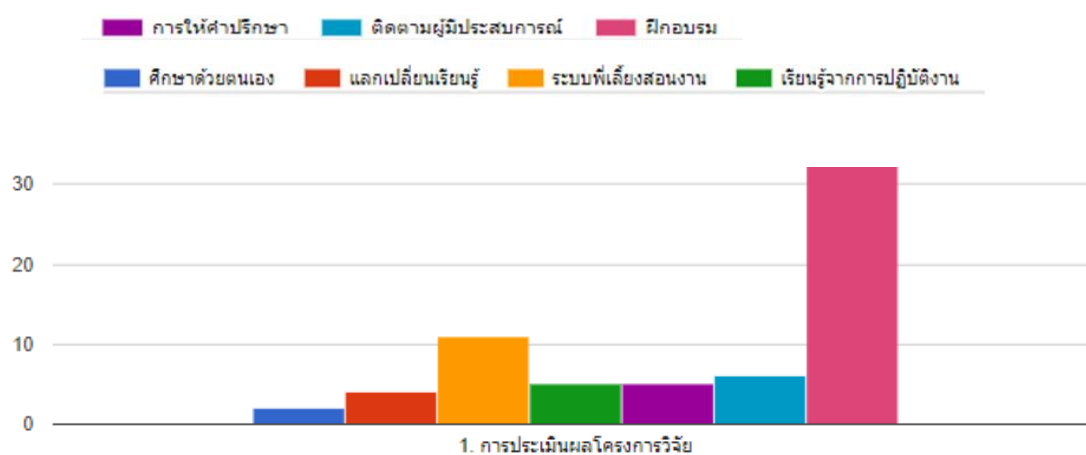
๖.๕ การพัฒนาทักษะด้านการประเมินผล

➤ การประเมินผลโครงการวิจัย

เป้าหมายการพัฒนา



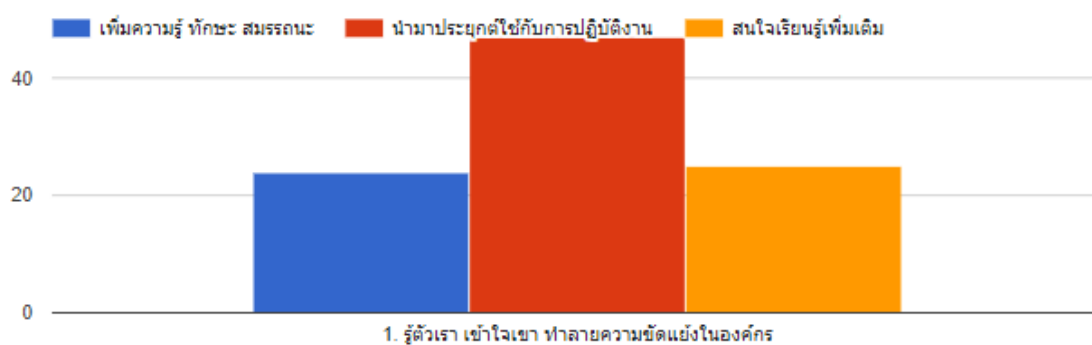
วิธีการพัฒนา



๖.๖ การพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนากระบวนการทัศน์

- รู้ตัวเรา เข้าใจเขา ทำลายความขัดแย้งในองค์กร
- การต่อต้านการทุจริตและความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์
- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในระบบราชการ

เป้าหมายการพัฒนา

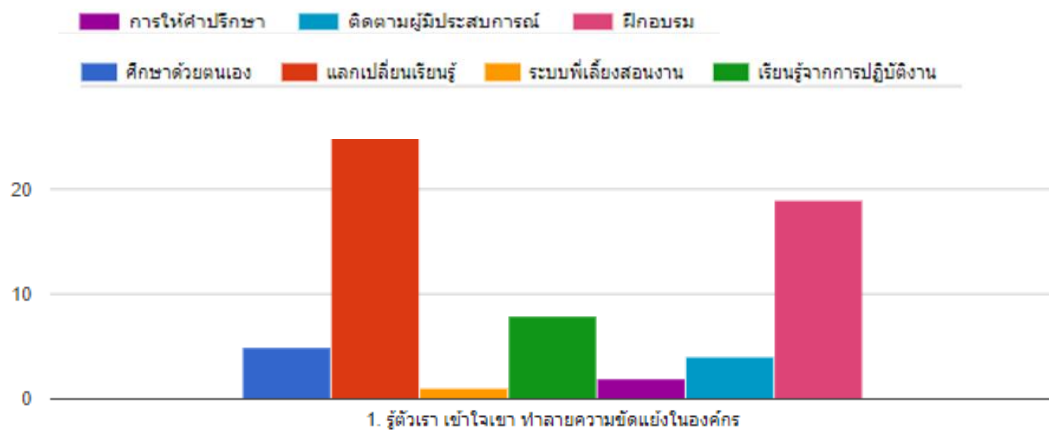




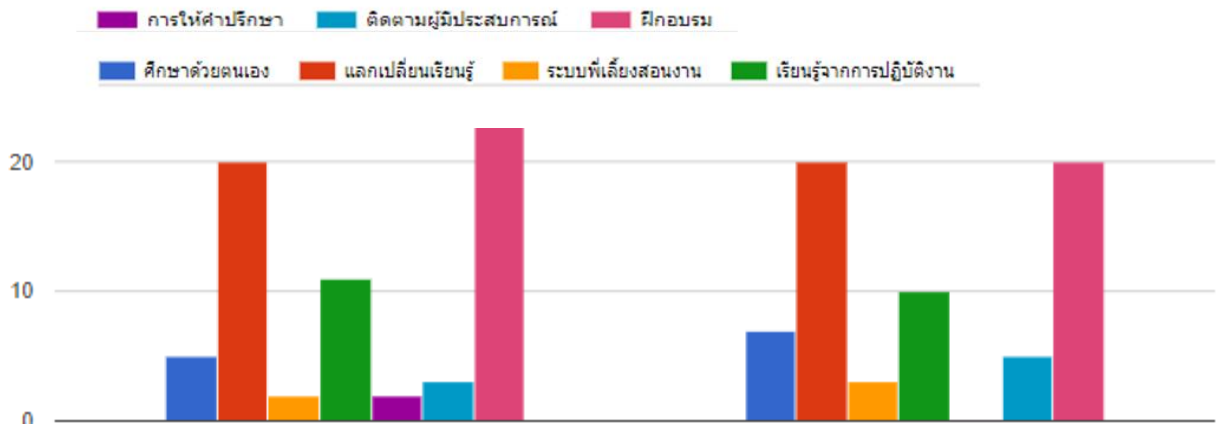
2. การต่อต้านการทุจริตและความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในระบบราชการ

วิธีการพัฒนา



1. รู้ตัวเรา เข้าใจเขา ทำลายความขัดแย้งในองค์กร



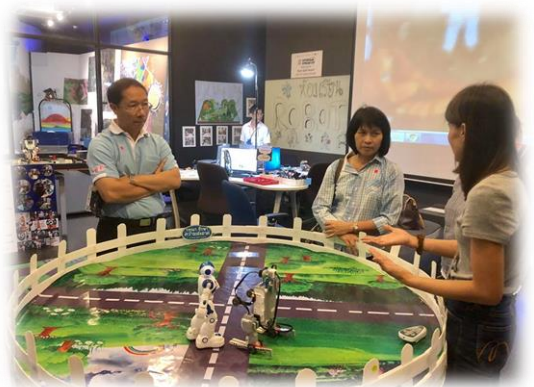
2. การต่อต้านการทุจริตและความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในระบบราชการ

การศึกษาแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อต่อยอดความคิดสู่การพัฒนา เรื่องทักษะด้านดิจิทัล ณ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) (Geo-Informatics and Space Technology Development Agency (Public Organization) – GISTDA) เป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน มุ่งเน้นการบริหารและดำเนินงานเพื่อบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศ บริการวิชาการต่างๆ ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

การศึกษาแหล่งเรียนรู้ครั้งนี้ เป็นการเปิดมุมมองใหม่ในการเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่ยังไม่เคยรู้ และเกิดแรงกระตุ้นทั้งเรื่องภาวะโลกร้อนที่มีผลต่ออวกาศ การพัฒนาตนเองในเรื่องทักษะทางดิจิทัลต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้หรือต่อยอดความคิดไปสู่การปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้



การประเมินผลโครงการ

โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ด้วยการบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมพูลแมน พัทยา จี จังหวัดชลบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น ๑๓๕ คน และมีผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๔ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การจัดกิจกรรมโครงการฯ ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ดังนี้

- ๑.๑ รูปแบบและแนวทางในการดำเนินงาน
- ๑.๒ ความพร้อมในการจัดโครงการ
- ๑.๓ ความครบถ้วนของเนื้อหา
- ๑.๔ การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้
- ๑.๕ การตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่ผู้จัดงาน
- ๑.๖ ภาพรวมของโครงการ

๒. ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการฯ

- ๒.๑ ด้านสถานที่ ระยะเวลา อาหาร ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
- ๒.๒ ด้านทัศนคติต่อการจัดการความรู้ ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
- ๒.๓ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ๓.๑ ข้อเสนอแนะการสัมมนาฯ ครั้งนี้
 - ๑) ผู้จัดโครงการให้บริการดี ยินดีตอบคำถาม ทั้งในด้านเนื้อหาความรู้ ที่พัก และอาหาร สามารถนำข้อคิดไปปรับใช้ในการทำงานได้
 - ๒) ควรจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (OD) ทุกๆ ๖ เดือน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ/ปรับทัศนคติของบุคลากร สกศ. และควรจัดกิจกรรมประมาณ ๒ คืน ๓ วัน
 - ๓) สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องพักมีความพร้อม แต่ควรปรับปรุงเรื่องความสะอาดของห้องน้ำบริเวณห้องประชุมและห้องอาหาร และระบบเครื่องเสียงมีปัญหา (มีเสียงรบกวน)
- ๓.๒ หัวข้อหรือกิจกรรมที่บุคลากร สกศ. ต้องการให้สำนักงานฯ จัดในครั้งต่อไป
 - ๑) การปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐
 - ๒) โลกดิจิทัลในอนาคตต่อระบบการศึกษา
 - ๓) การประกอบอาชีพราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๔) เทคนิคการสอนงาน
