



องค์ความรู้ของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ ได้มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและปรับเปลี่ยนให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการมีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอด และสามารถนำไปแก้ปัญหาที่หน่วยงานประสบอยู่ได้ จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ นำไปสู่การยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารการจัดการความรู้ จึงได้มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ขึ้นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้คัดเลือกถอดบทเรียนและเผยแพร่องค์ความรู้ จำนวน ๒๐ องค์ความรู้ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของส่วนราชการและหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา เกิดการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมถึงเกิดการพัฒนาศักยภาพและพัฒนางานไปพร้อมกัน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานองค์ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและประชาชน ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

มกราคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญรูปภาพ	ค
องค์ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑
องค์ความรู้ที่ ๑ แผนปฏิบัติการในการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐	๑
องค์ความรู้ที่ ๒ กระบวนการด้านการช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓
องค์ความรู้ที่ ๓ ผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้	
องค์ความรู้ที่ ๓ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่	๖
องค์ความรู้ที่ ๔ การจัดทำความตกลงความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศ (MOU)	๙
องค์ความรู้ที่ ๕ เครื่องมือในการกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการบรรลุเป้าหมาย	๑๔
องค์ความรู้ที่ ๖ ของการพัฒนาที่ยั่งยืน (เป้าหมายที่ ๔ ด้านการศึกษา)	
องค์ความรู้ที่ ๖ การพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษา	๑๙
องค์ความรู้ที่ ๖ และอุดมศึกษาแบบบูรณาการ ในระดับพื้นที่	
องค์ความรู้ที่ ๗ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	๒๓
องค์ความรู้ที่ ๘ เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง	๒๕
องค์ความรู้ที่ ๘ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑	
องค์ความรู้ที่ ๙ การใช้ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP)	๒๗
องค์ความรู้ที่ ๑๐ การวัดและประเมินผลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนา	๓๐
องค์ความรู้ที่ ๑๐ ทักษะ/สมรรถนะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	
องค์ความรู้ที่ ๑๑ การวางระบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร	๓๔
องค์ความรู้ที่ ๑๑ ทางการศึกษา (DPA)	
องค์ความรู้ที่ ๑๒ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม	๔๒
องค์ความรู้ที่ ๑๓ การบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ	๔๕
องค์ความรู้ที่ ๑๓ และผู้ด้อยโอกาส	
องค์ความรู้ที่ ๑๔ การคัดกรองผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	๔๗
องค์ความรู้ที่ ๑๕ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๔๙
องค์ความรู้ที่ ๑๖ การวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๕๒
องค์ความรู้ที่ ๑๗ การจัดทำฐานข้อมูลเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน	๕๕
องค์ความรู้ที่ ๑๘ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	๖๐
องค์ความรู้ที่ ๑๙ รูปแบบและองค์ประกอบในการจัดทำร่างกฎหมาย	๖๓
องค์ความรู้ที่ ๒๐ วิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (IDP)	๖๗
ภาคผนวก	๗๒

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่		หน้า
๑	วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินงานโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่	๗
๒	วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)	๑๖
๓	วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ทักษะแห่งอนาคต	๓๒
๔	แผนผังการขับเคลื่อนองค์ความรู้ทางทะเลและมหาสมุทร และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	๔๙

องค์ความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑ แผนปฏิบัติการในการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค ๘

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

สถาบันพระมหากษัตริย์มีความสำคัญและผูกพันกับสังคมไทยและประชาชนชาวไทยมายาวนานตลอดประวัติศาสตร์ของประเทศ ดังนั้น สถาบันพระมหากษัตริย์จึงเป็นสถาบันหลักของชาติที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับประชาชนและสังคมไทยมาทุกกาลสมัย เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชาติ เป็นปัจจัยแห่งความมั่นคงที่ทรงนำพาประเทศชาติให้อยู่รอดปลอดภัย การที่สถาบันพระมหากษัตริย์ของไทยเป็นศูนย์รวมจิตใจ ความรัก ความสามัคคีของคนในชาติ เนื่องมาจากสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชทุกพระองค์ได้ทรงประกอบพระราชกรณียกิจอันเป็นคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนชาวไทยอย่างเป็นอเนก

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ ยึดมั่นและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ดังนั้น เมื่อเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นที่เคารพและได้รับการเทิดทูนเป็นอย่างสูง จึงเห็นควรมีกรอบแนวทางในระดับนโยบาย เพื่อเป็นการถวายและคุ้มครองพระเกียรติของสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและประเพณีการปกครองของไทย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นศูนย์รวมแห่งความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาติ ดังนั้น สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จึงได้ทบทวนแนวทางฉบับเดิม และปรับปรุงแบบให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติ ที่เกี่ยวข้อง จนนำมาสู่การจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้แก่ทุกส่วนราชการในการธำรงรักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ให้ดำรงอยู่ในฐานะอันเป็นที่เคารพสักการะและเป็นศูนย์รวมจิตใจของปวงชนชาวไทยสืบไป

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

๒.๒ การประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนและระดมความเห็นในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการรักษาความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๓ ดำเนินการตามแผน

๒.๔ สรุปประเมินผล

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ จัดลำดับความสำคัญของงาน

๓.๒ วางแผนก่อนทำงานทุกครั้ง

๓.๓ ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน

๓.๔ ใช้คนให้ตรงกับงาน

๓.๕ การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ แผนงาน/กิจกรรมไม่ชัดเจน

๔.๑.๒ ขาดบุคลากรและเครื่องมือ

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ จัดทำแผนงาน/โครงการโครงการที่ชัดเจน และบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๔.๒.๒ เลือกจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ไม่ต้องใช้งบประมาณหรือใช้น้อยมาก

๔.๒.๓ นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยประยุกต์ใช้งาน

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ ทำงานแบบบูรณาการกับเครือข่ายทั้งภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

๕.๒ ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตอาสา ทำเพื่อสังคม ละเว้นประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น

๖.๒ ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคคลหนึ่งสู่บุคคลหนึ่งภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

๖.๓ ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน การสอนงาน

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๒ กระบวนการด้านการช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

การช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ซึ่งมีมติรับทราบและเห็นชอบสนับสนุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือเยียวยารายละไม่เกิน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยหักลบจากเงินช่วยเหลือเยียวยาที่เคยได้รับไปแล้ว จำนวน ๑๖๒ ราย และเกิดเหตุภายหลังมติ ครม. จำนวน ๒๑ ราย รวมเป็น ๑๘๓ ราย กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

ดำเนินการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๒.๑ สำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ได้รับความเสียหายจากเหตุการณ์ความไม่สงบและแจ้งสิทธิการได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยาตามประกาศนี้ให้ผู้ได้รับผลกระทบทราบ

๒.๒ ผู้ได้รับผลกระทบที่มีสิทธิรับเงินช่วยเหลือเยียวยายื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยาต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของผู้ได้รับความเสียหาย

๒.๓ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ได้รับคำขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยา ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบสิทธิตามบัญชีท้ายาตามแบบ ย.ศปป. ๒ และบันทึกสอบปากคำทายาทผู้มีสิทธิทุกคน ตามแบบ ย.ศปป. ๓ ส่งไปยังศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๔ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตรวจสอบข้อมูลเอกสารหลักฐานกรณีเอกสารครบถ้วนถูกต้องให้เสนอต่อคณะกรรมการช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อพิจารณาหากตรวจสอบแล้วไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องให้ประสานความร่วมมือเพื่อขอทราบข้อเท็จจริงและข้อมูลเอกสารหลักฐานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตรวจสอบข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบที่มีสิทธิรับเงินช่วยเหลือเยียวยา การได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยาของผู้ได้รับผลกระทบที่ได้รับไปแล้ว สรุปข้อมูลข้อเท็จจริง จำนวนเงินช่วยเหลือเยียวยาที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบรายละไม่เกิน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยหักลบจากเงินช่วยเหลือเยียวยาที่เคยได้รับไปแล้วเสนอต่อคณะกรรมการบริหารช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๖ คณะกรรมการบริหารช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พิจารณานุมัติเงินช่วยเหลือเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบ

๒.๗ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกาศรายชื่อผู้ได้รับความเสียหาย และผู้ได้รับผลกระทบที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยาและจำนวนเงินช่วยเหลือเยียวยา

๒.๘ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แจ้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับความเสียหายผู้ได้รับผลกระทบ และจำนวนเงินช่วยเหลือเยียวยาให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๒.๙ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จ่ายเงินช่วยเหลือเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบ โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง

๒.๑๐ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และประสานงานการให้ความช่วยเหลือภายหลังจากผู้ได้รับผลกระทบได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยาแล้ว

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ การวางแผนการดำเนินงาน/กิจกรรม

๓.๒ กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

๓.๓ จัดทำคู่มือการดำเนินงาน

๓.๔ การมีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สื่อสารได้อย่างตรงจุด เข้าใจได้ง่าย และที่สำคัญ คือ สามารถช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วและราบรื่น

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

กระบวนการช่วยเหลือเยียวยาเกี่ยวข้องกับส่วนราชการและผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยา ต้องมีการตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสียชีวิตย้อนหลังเป็นเวลาหลายปี ซึ่งมีความละเอียดอ่อน ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และใช้เวลาในการตรวจสอบ จึงทำให้แผนการดำเนินงานที่วางไว้ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๔.๒ แนวทางแก้ไข

ประสานและบูรณาการข้อมูลเกี่ยวกับการช่วยเหลือเยียวยากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบและแผนการดำเนินงานให้มีความชัดเจน ให้มีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดโอกาสในการไม่บรรลุเป้าหมาย

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ การดำเนินการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๕.๒ การประสานงานบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเยียวยาทั้งจากในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และหน่วยงานส่วนกลาง

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิต อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถดำเนินการช่วยเหลือเยียวยาฯ ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องหลักเกณฑ์ การจ่ายเงินช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นแนวทางในการช่วยเหลือเยียวยา

๖.๒ ประโยชน์ต่อประชาชน

กระบวนการด้านการช่วยเหลือเยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิต อันเนื่องมาจาก เหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ผู้ได้รับผลกระทบมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐโดยมีความพึงพอใจที่กระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล ที่เข้ามาช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการช่วยเหลือเยียวยาของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเยียวยาฯ การบรรจุเข้ารับราชการทุนการศึกษา เงินสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น การช่วยเหลือเยียวยาของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๓ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่

ชื่อหน่วยงาน สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพโดยเน้นให้ผู้เรียน มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผู้เรียนมีคุณภาพ ความสุข ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ การส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายรองรับโลกยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน ซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา โดยผ่านกระบวนการลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการประสานงานการดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นักศึกษา ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน จึงได้กำหนดจัดโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักเรียนนักศึกษา ให้ได้รับการปกป้องและคุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงอย่างเท่าเทียม ให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ และสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๒ ประสานข้อมูลภัยที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ กับนักเรียน นักศึกษา จากเครือข่าย เช่น กรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา และสถานศึกษา เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์และประมวลจัดทำร่างคู่มือการดำเนินการโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดคู่มือการดำเนินงานโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่ เพื่อให้หน่วยงานผู้จัดนำไปเป็นแนวทางการในการดำเนินการ

๒.๕ แจ้งหน่วยงานผู้จัดให้ดำเนินงานโครงการตามกรอบคู่มือที่กำหนด โดยกำหนดเป็น ๗ รุ่น ดังนี้ ศูนย์พัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมเยาวชน (ศลยก.) จำนวน ๖ รุ่น (ศลยก. ส่วนกลาง จำนวน ๓ รุ่น ศลยก. ส่วนภูมิภาค จำนวน ๓ รุ่น) และกลุ่มขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมเยาวชน จำนวน ๑ รุ่น

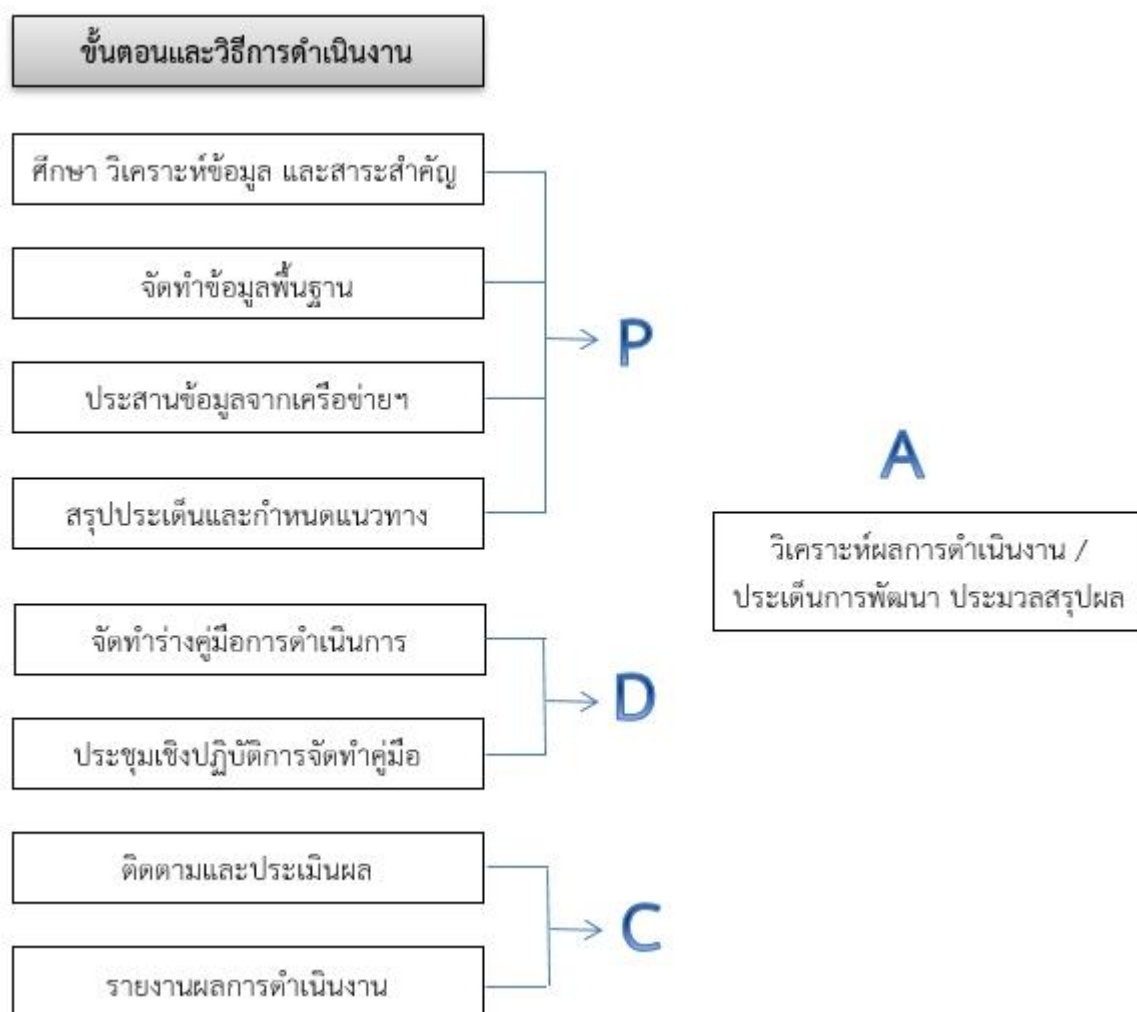
๒.๖ โอนจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานผู้จัด (ศลยก. ส่วนภูมิภาค) เพื่อดำเนินโครงการ

๒.๗ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่

๒.๘ สรุปผลการดำเนินงาน ระดับความคิดเห็น และแนวทางการพัฒนาโครงการให้ครอบคลุม และเกิดความยั่งยืน รวมทั้งรายงานผู้บริหารรับทราบ

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ร่วมกันกำหนดคู่มือการดำเนินงานโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่ เพื่อเห็นชอบแนวทางการดำเนินงานฯ โดยยึดหลักวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ สามารถแสดงความสอดคล้องหลักวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) กับขั้นตอนและวิธีการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้



รูปภาพที่ ๑ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินงานโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ หน่วยจัดบางแห่งเกิดความคลาดเคลื่อนของสายการบังคับบัญชา ทำให้ต้องขออนุมัติโครงการฯ จากผู้บริหารส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในภาพรวม

๔.๑.๒ การจัดทำคู่มือฯ จากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่

๔.๑.๓ ความไม่ชัดเจนของเนื้อหาในคู่มือฯ ข้อมูลที่นำมาจัดทำไม่ครอบคลุม ทำให้การใช้คู่มือเป็นไปได้ยาก

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายให้ถูกต้อง

๔.๒.๒ ควรให้ผู้เกี่ยวข้องในระดับภูมิภาคมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือฯ

๔.๒.๓ การรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมจากผู้เชี่ยวชาญหรือแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ และทดลองใช้คู่มือฯ กับกลุ่มเป้าหมายก่อนเผยแพร่

๔.๒.๔ การจัดทำกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกได้ตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ การชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามกรอบแนวทางของคู่มือการดำเนินการโครงการทักษะการเอาตัวรอดในโลกยุคใหม่

๕.๒ การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขการดำเนินงาน

๕.๓ การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม

๕.๔ การกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวม

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสุข มีทักษะ รู้เท่าทันและสามารถเอาตัวรอดจากภัยต่าง ๆ และสถานการณ์ฉุกเฉินได้

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๔ การจัดทำความตกลงความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศ (MOU)

ชื่อหน่วยงาน สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกประเทศเชื่อมโยงกัน การเปิดโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับต่างชาติจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความร่วมมือด้านการศึกษากับนานาชาติ จึงเกิดขึ้นเพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ให้ตอบโจทยความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระดับนานาชาติ นานาประเทศต่างสร้างความร่วมมือและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้ประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านต่างประเทศบนพื้นฐานของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศต่าง ๆ โดยมีรูปแบบของความร่วมมือที่หลากหลาย ดังนั้น ความตกลงความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวสู่ความเป็นสากล การสร้างความร่วมมือเหล่านี้จะช่วยให้ประเทศไทยมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศในระยะยาว

การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงที่ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างประเทศ คู่เจรจา โดยการดำเนินการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการผลักดันให้มีความร่วมมือกับประเทศที่จะเป็นคู่เจรจา จนนำไปสู่กระบวนการจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงที่ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างประเทศคู่เจรจา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการของทั้งสองฝ่าย ซึ่งมีหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สป. ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้พิจารณารายละเอียด และผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารตามลำดับ ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการต่างประเทศ จนถึงคณะรัฐมนตรี ซึ่งประเทศคู่เจรจามีส่วนร่วมในการพิจารณารายละเอียดและเห็นชอบร่วมกันด้วย ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ในกระบวนการจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างเป็นลำดับ โดยกระบวนการจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงนี้ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหลัก ๆ แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และโอกาสต่างๆ ในอนาคต

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการแสวงหา เสริมสร้าง และพัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษากับนานาชาติ และองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จากกลไกการเจรจาความร่วมมือ และการจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงที่ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างประเทศคู่เจรจา และองค์การระหว่างประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ ผลงานทางวิชาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ฯลฯ ด้านการศึกษา และที่เกี่ยวข้องทั้งประเทศไทยและประเทศคู่เจรจา โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน แต่ยังช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการศึกษาของประเทศไทยอีกด้วย ดังนั้น การจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) จำเป็นต้องมีการวางแผน และเตรียมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การถอดบทเรียนจากประสบการณ์ ในการจัดทำ MOU จะช่วยให้การทำความร่วมมือในครั้งต่อไปเป็นไปอย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

๒.๒ ประชุมหารือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เพื่อบ่งชี้ความรู้ มอบหมายผู้เกี่ยวข้องไปศึกษารวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการประมวลผลกลั่นกรองความรู้ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

๒.๓ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

๒.๔ กระบวนการขั้นตอนการจัดทำความตกลงความร่วมมือด้านการศึกษา กับต่างประเทศ (MOU) แบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑) การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงในกรณีในประเทศไทยเป็นฝ่ายเสนอ และ ๒) การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงในกรณีที่ต่างประเทศเป็นผู้เสนอ ดังนี้

๒.๔.๑ การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงในกรณีประเทศไทยเป็นฝ่ายเสนอ

๒.๔.๑.๑ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดประเด็นในการจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๑.๒ ยกร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงกับคู่เจรจา โดยวิเคราะห์ประเด็นหลักที่ควรนำไว้ในร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง และยกร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

๒.๔.๑.๓ เสนอร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงเพื่อให้คู่เจรจาพิจารณาโดยจัดทำหนังสือถึงกระทรวงการต่างประเทศ/สถานเอกอัครราชทูตของประเทศนั้น ๆ เพื่อเสนอร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง พร้อมจัดส่งร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงถึงกระทรวงการต่างประเทศ/สถานเอกอัครราชทูตของประเทศนั้น ๆ

๒.๔.๑.๔ ประสานงานโต้ตอบกับคู่เจรจาเพื่อปรับแก้ถ้อยคำและสารัตถะให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้งสองฝ่าย

๒.๔.๑.๕ ขอความร่วมมือกระทรวงการต่างประเทศในการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของถ้อยคำและสารัตถะในบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๑.๖ นำเสนอรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง และอนุมัติการลงนามในบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๑.๗ นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติการลงนามในบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๑.๘ ประสานคู่เจรจาในการกำหนดวันและสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการลงนาม

๒.๔.๑.๙ จัดพิธีลงนามตามกำหนด

๒.๔.๒ การจัดทำบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงในกรณีที่ต่างประเทศเป็นผู้เสนอ

๒.๔.๒.๑ ศึกษาและวิเคราะห์สารัตถะของร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลงที่ประเทศคู่เจรจาเสนอ พร้อมทั้งวิเคราะห์เนื้อหาว่าครอบคลุมความเชี่ยวชาญและค่านึงที่ผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย

๒.๔.๒.๒ สอบถามข้อคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของฝ่ายไทยเกี่ยวกับร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๒.๓ สรุประเด็น ท้าที ข้อคิดเห็นของฝ่ายไทยไปยังประเทศที่เสนอร่างบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๒.๔ ขอความร่วมมือกระทรวงการต่างประเทศในการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของถ้อยคำ และเนื้อหาในบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๒.๕ นำเสนอรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเนื้อหาในบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๒.๖ นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติการลงนามในบันทึกความเข้าใจหรือข้อตกลง

๒.๔.๒.๗ ประสานคู่เจรจาในการกำหนดวันและสถานที่จัดการลงนาม

๒.๔.๒.๘ จัดพิธีลงนามตามกำหนด

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ ความชัดเจนในวัตถุประสงค์

๓.๑.๑ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน: ก่อนเริ่มต้นการจัดทำ MOU ทั้งสองฝ่ายควรมีความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจนว่าต้องการบรรลุผลอะไรจากความร่วมมือนี้

๓.๑.๒ ระบุขอบเขตความร่วมมือ: กำหนดขอบเขตของความร่วมมือให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดและข้อขัดแย้งในอนาคต

๓.๑.๓ ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ: กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ เพื่อประเมินผลสำเร็จของความร่วมมือ

๓.๒ การวางแผนที่รอบคอบ

๓.๒.๑ กำหนดระยะเวลา: กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินโครงการร่วม

๓.๒.๒ จัดสรรทรัพยากร: วางแผนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ บุคลากร และเวลา

๓.๒.๓ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ: กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การสื่อสารที่โปร่งใส

๓.๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสาร: สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

๓.๓.๒ รายงานความคืบหน้า: รายงานความคืบหน้าของโครงการให้รับทราบกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

๓.๓.๓ แก้ปัญหาร่วมกัน: หากเกิดปัญหา ควรแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างตรงไปตรงมา และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

๓.๔ การติดตามและประเมินผล

๓.๔.๑ ติดตามความคืบหน้า: ติดตามความคืบหน้าของโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการดำเนินไปตามแผน

๓.๔.๒ ประเมินผล: ประเมินผลโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง

๓.๔.๓ เรียนรู้จากประสบการณ์: นำบทเรียนที่ได้จากการประเมินผลไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

๓.๕ ข้อควรระวังเพิ่มเติม

๓.๕.๑ กฎหมายและข้อบังคับ: ตรวจสอบกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ เพื่อให้แน่ใจว่าความร่วมมือเป็นไปตามกฎหมาย

๓.๕.๒ ความเสี่ยง: ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และวางแผนรับมือกับความเสี่ยงเหล่านั้น

๓.๕.๓ การเปลี่ยนแปลง: เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในระหว่าง
การดำเนินโครงการ

๓.๖ ถอดบทเรียนการจัดทำพิธีลงนามบันทึกความตกลง MOU

๓.๖.๑ การวางแผนและเตรียมการ

- ๓.๖.๑.๑ กำหนดวัตถุประสงค์: ชัดเจนว่าต้องการสื่อสารอะไรผ่านพิธีนี้
- ๓.๖.๑.๒ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย: ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๓.๖.๑.๓ จัดทำคณะทำงาน: มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน
- ๓.๖.๑.๔ จัดทำตารางเวลา: กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ และกำหนดวันเวลาที่แน่นอน
- ๓.๖.๑.๕ จัดทำงบประมาณ: ประมาณการค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างละเอียด
- ๓.๖.๑.๖ เลือกสถานที่: เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วมและบรรยากาศของงาน
- ๓.๖.๑.๗ ออกแบบเอกสาร: หนังสือเชิญ โปรแกรม ป้ายชื่อ
- ๓.๖.๑.๘ เตรียมอุปกรณ์: โต๊ะ เก้าอี้ ไมโครโฟน กล้อง

๓.๖.๒ การประชาสัมพันธ์

- ๓.๖.๒.๑ ช่องทางการประชาสัมพันธ์: เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย อีเมล หนังสือเชิญ
- ๓.๖.๒.๒ เนื้อหาการประชาสัมพันธ์: สรุปสาระสำคัญของ MOU
- ๓.๖.๒.๓ สร้างความตื่นตัวก่อนถึงวันงาน

๓.๖.๓ การดำเนินงานในวันงาน

- ๓.๖.๓.๑ ต้อนรับแขก: จัดเจ้าหน้าที่คอยต้อนรับและอำนวยความสะดวก
- ๓.๖.๓.๒ ดำเนินพิธี: ดำเนินการตามโปรแกรมที่กำหนดไว้
- ๓.๖.๓.๓ การถ่ายภาพและวิดีโอ: บันทึกภาพและวิดีโอเพื่อเผยแพร่
- ๓.๖.๓.๔ การจัดเลี้ยง: หากมีการจัดเลี้ยง ควรเตรียมอาหารและเครื่องดื่มให้เพียงพอ

และเหมาะสม

๓.๖.๓.๕ การจัดการความเสี่ยง: วางแผนรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น เช่น
ไฟดับ แยกมาไม่ตรงเวลา เป็นต้น

๓.๖.๔ การประเมินผล

- ๓.๖.๔.๑ เก็บรวบรวมข้อมูล: จากแบบสอบถาม การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์
- ๓.๖.๔.๒ วิเคราะห์ข้อมูล: เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อเสนอแนะ
- ๓.๖.๔.๓ ปรับปรุงแก้ไข: นำไปปรับใช้ในการจัดงานครั้งต่อไป

๓.๖.๕ ตัวอย่างบทเรียนที่น่าสนใจ

- ๓.๖.๕.๑ การสื่อสาร: การสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน
- ๓.๖.๕.๒ การจัดการเวลา: การวางแผนเวลาที่รัดกุม ทำให้พิธีดำเนินไปอย่างราบรื่น
- ๓.๖.๕.๓ การออกแบบเวที: การออกแบบเวทีที่สวยงามและเรียบง่ายช่วยสร้าง

บรรยากาศที่ดี

- ๓.๖.๕.๔ การให้การต้อนรับที่ดี: ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกประทับใจ

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

บุคลากรของหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน เกษียณอายุราชการ ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำบันทึกความตกลง (MOU) รวมทั้งบุคลากรใหม่ ๆ ยังขาดประสบการณ์ อาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการกระบวนการจัดทำบันทึกความตกลง (MOU)

๔.๒ แนวทางแก้ไข

หน่วยงานมีความตระหนักถึงปัญหาและข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำแผนจัดการความรู้การจัดทำบันทึกความตกลง (MOU) โดยรวบรวมประเด็นและถอดบทเรียนระหว่างผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาข้อผิดพลาดระหว่างกระบวนการในการจัดทำความตกลงความร่วมมือทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดในการส่งเสริมยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นมาตรฐานสากล

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

การกำหนดทิศทางนโยบายความร่วมมือด้านการศึกษาที่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง รวมถึงภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และแนวทางปฏิบัติราชการที่มีมาตรฐาน ส่งผลต่อการจัดทำความตกลงความร่วมมือ (MOU) ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความรอบคอบและความเข้าใจร่วมกัน การถอดบทเรียนจากประสบการณ์ที่ผ่านมา จะช่วยให้การจัดทำ MOU ในครั้งต่อไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ระหว่างประเทศคู่เจรจา

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ บุคลากรของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดทำความตกลงความร่วมมือ

๖.๒ ถอดบทเรียนจากแหล่งเอกสารทางวิชาการและบุคลากรของหน่วยงานที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ

๖.๓ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๕ เครื่องมือในการกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (เป้าหมายที่ ๔ ด้านการศึกษา)

ชื่อหน่วยงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

สืบเนื่องจากประเทศไทยได้ร่วมลงนามรับรองพันธสัญญาทางการเมืองระดับผู้นำในเอกสาร “Transforming Our World: The ๒๐๓๐ Agenda for Sustainable Development” ซึ่งเป็นการยืนยันเจตนารมณ์และกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกใน ๑๕ ปีข้างหน้าร่วมกัน เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาในทุกมิติ ประกอบด้วย เป้าหมายหลัก ๑๗ เป้าหมาย ที่ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเทศไทยกำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นฝ่ายเลขานุการ

คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ พิจารณาการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และเพื่อให้การขับเคลื่อนสำหรับประเทศไทย มีกรอบแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและบูรณาการ จึงมีมติเห็นชอบหลักการร่างแผนการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย (Thailand’s SDGs Roadmap) เพื่อใช้เป็นแผนสำหรับการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย โดยมอบหมายให้ สศช. ดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อมาในคราวประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๑๗ เป้าหมายหลัก (Goal) และ ๑๖๙ เป้าหมายย่อย (Target) รวมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ประสานหน่วยงานรับผิดชอบฯ รายเป้าหมายหลักและเป้าหมายย่อย ดำเนินการขับเคลื่อนตามภารกิจ และรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานให้คณะกรรมการฯ ทราบเป็นระยะ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายหลักที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา เป้าหมายหลักที่ ๔ ที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จึงได้ดำเนินโครงการจัดทำฐานข้อมูลและระบบติดตามประเมินผลระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายของสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา SDG๔

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ และสาระสำคัญของแผนที่นำทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)

๒.๒ จัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษาตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) รวมถึงสถานภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)

๒.๓ วิเคราะห์ ประมวลสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ในการจัดทำข้อมูล เพื่อจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (ระดับภาค/กลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด) ที่ผ่านมา

๒.๔ สรุปประเด็นผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค นำมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการจัดทำฐานข้อมูลและระบบติดตามประเมินผลระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายของสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา SDG๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๕ จัดทำและขออนุมัติการดำเนินโครงการจัดทำฐานข้อมูลและระบบติดตามประเมินผลระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายของสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา SDG๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๖ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในส่วนกลาง และระดับพื้นที่ รวมถึงติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และหารือการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษากับผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ระดับพื้นที่ ในระยะต่อไป โดยกำหนดกิจกรรมหลักในการดำเนินการ ดังนี้

๒.๖.๑ การอภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนกับการดำเนินการขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ รวมถึงกรอบทิศทางการจัดการศึกษากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนฯ และกรอบการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ในระยะต่อไป โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา/สถาบันการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

๒.๖.๒ การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) และการทบทวนการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนที่นำทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔ Roadmap) ระดับพื้นที่ โดยผู้รับผิดชอบและประสานงานหลักเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ ๔ และผู้รับผิดชอบและประสานงานหลักการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ในระดับพื้นที่

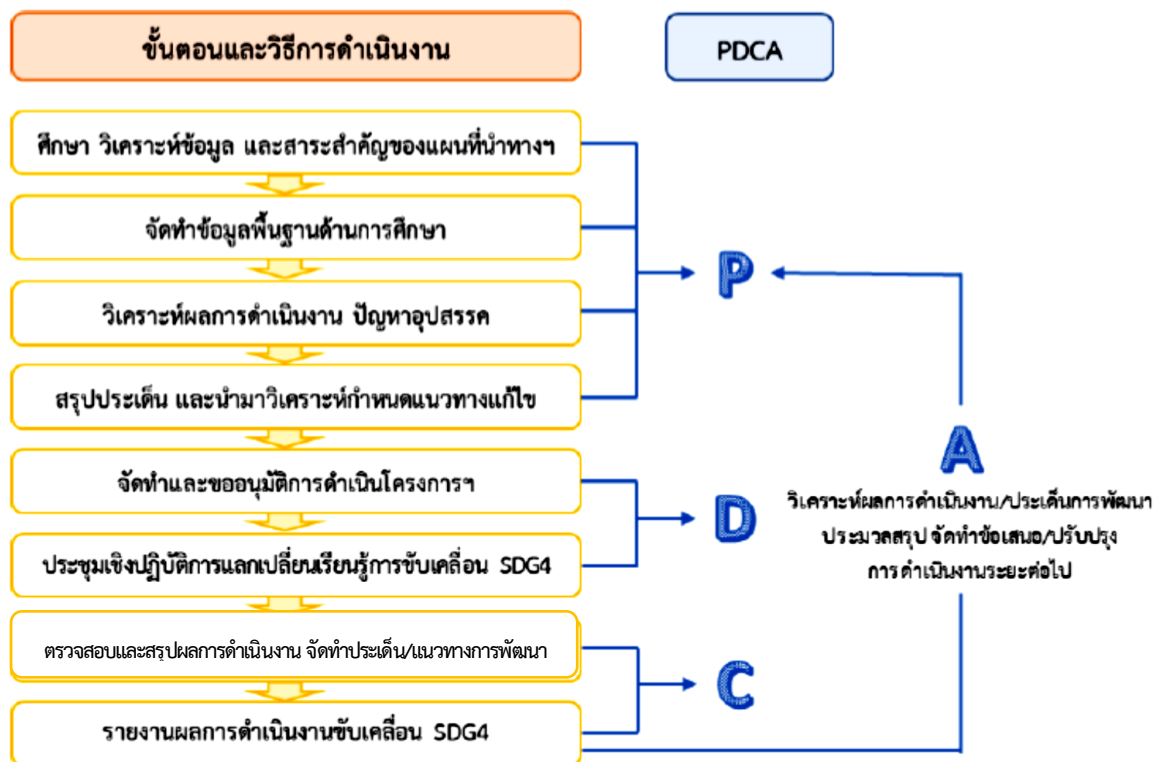
๒.๗ สรุปผลการดำเนินงาน การระดมความคิดเห็น และการจัดทำประเด็น/แนวทางการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

๒.๘ รายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทราบ

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) นำแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยในระยะต่อไป โดยยึดหลักวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติได้ในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้ สามารถแสดงความสอดคล้องหลักวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) กับขั้นตอนและวิธีการดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ดังนี้



รูปภาพที่ ๒ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)
 ในการดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ในคณะทำงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา ระดับภาค/กลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของคณะทำงานฯ

๔.๑.๒ ข้อมูลสารสนเทศตามตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาบางตัวชี้วัดยังไม่มีข้อมูล หรือมีข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือมีการยกเลิก/เปลี่ยนแปลงการจัดเก็บข้อมูล

๔.๒ แนวทางการแก้ไข

๔.๒.๑ ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับพื้นที่ (ตามที่ได้รับการประสานขอปรับปรุงแก้ไขคำสั่งฯ จากสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด) เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนฯ ระดับพื้นที่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความต่อเนื่อง

๔.๒.๒ การทบทวน ปรับปรุงข้อมูล และพัฒนาการจัดเก็บหรือจัดทำข้อมูล/ฐานข้อมูลตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักทั้งในภาพรวมและระดับพื้นที่ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและการจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลได้อย่างชัดเจน รวมถึงสามารถติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ หน่วยงานส่วนกลาง

๕.๑.๑ ชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ให้ชัดเจน ถูกต้อง ตรงกัน

๕.๑.๒ ประสานการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและระดับพื้นที่ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)

๕.๑.๓ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ เหมาะสม

๕.๑.๔ กำกับ ดูแล ติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวม นำเสนอคณะกรรมการฯ รับทราบ และพิจารณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

๕.๒ หน่วยงานระดับภาค/กลุ่มจังหวัด

๕.๒.๑ กำหนดกรอบแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา ระดับภาค/กลุ่มจังหวัด

๕.๒.๒ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวทางการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ระดับภาค/กลุ่มจังหวัด

๕.๒.๓ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานระดับภาค/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

๕.๓ หน่วยงานระดับจังหวัด

๕.๓.๑ กำหนดกรอบแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา ระดับจังหวัด

๕.๓.๒ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวทางการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ระดับจังหวัด

๕.๓.๓ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานระดับจังหวัด รวมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) สู่การปฏิบัติ ควรมุ่งเน้นและสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ ดังนี้

- ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติ ควรประชุมชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจ และร่วมดำเนินการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา

- ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องรับรู้ เข้าใจ และเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ ควรพัฒนารูปแบบ และวิธีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภาพรวม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา เพื่อให้เห็นความสำคัญ และเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เข้าใจง่าย และเข้าถึงง่าย

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานหรือกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน และควรต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

- มีการรวบรวม จัดทำหรือจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา เพื่อใช้สำหรับการติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพิจารณาปรับปรุง ทบทวนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๖.๑.๑ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบทิศทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)

๖.๑.๒ บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔)

๖.๑.๓ บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำความรู้ แนวคิด/แนวทางการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) และร่วมบูรณาการกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป

๖.๑.๔ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถนำกรอบแนวทาง และเป้าหมายการดำเนินงานการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ไปใช้ในการบูรณาการการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่กำหนด

๖.๒ ประโยชน์ต่อประเทศ

การดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (เป้าหมายหลักที่ ๔) ที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ ประโยชน์ต่อประชาชน

การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ส่งผลต่อประชาชนให้ทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๖ การพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา แบบบูรณาการในระดับพื้นที่

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ความสอดคล้องของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) ๑๒๐๑๐๑ เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ ตามมาตรา ๒๕๘ หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ ตามมาตรา ๒๕๘ ด้านการศึกษา (๔) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันในระดับชาติและระดับพื้นที่ ซึ่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต อีกทั้งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการภารกิจหลักตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ร่าง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง ในฐานะเจ้าภาพหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนประเด็น ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ในแผนย่อยที่ ๓.๓ การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประเด็น ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยเฉพาะหมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กระทรวงศึกษาธิการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น ตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า “จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษานำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งโครงการนี้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ข้อที่ ๒ ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง ๒.๖ ผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สอดคล้องแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนความเสมอภาคทางการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและทักษะในการดำรงชีวิตสู่โลกยุคใหม่ รวมถึงแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะ

สภาพปัญหาที่พบ ได้แก่ หลักสูตรไม่ยืดหยุ่นและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ขาดการแนะแนวเพื่อค้นหาความถนัดของนักเรียน ค่านิยมของผู้ปกครองและนักเรียนไม่นิยมการศึกษาต่อสายอาชีพ และสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงดำเนินการโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐมให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการเชื่อมโยงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ซึ่งสามารถสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่ทันสมัย เพื่อผู้เรียนมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn) รวมถึงเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพ และมีอาชีพที่มั่นคงต่อไป

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาแบบบูรณาการในระดับพื้นที่

กิจกรรมที่ ๒ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

กิจกรรมที่ ๓ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา สู่หลักสูตรสถานศึกษาในรูปแบบออนไลน์

กิจกรรมที่ ๔ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาทักษะอาชีพ (Up Skill) ต่อยอดแนวคิดการมีรายได้ระหว่างเรียนและจบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

กิจกรรมที่ ๕ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการเรียนรู้ Active and Action Learning สร้างทักษะชีวิตและงานอาชีพ (Life and Career Skills) สู่ระบบนิเวศการเรียนรู้

กิจกรรมที่ ๖ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรมหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา สู่หลักสูตรสถานศึกษา

กิจกรรมที่ ๗ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง นำเสนอรูปแบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ หลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา สู่หลักสูตรสถานศึกษา (Best Practice CLC) ระดับจังหวัดในรูปแบบออนไลน์

กิจกรรมที่ ๘ ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาแบบออนไลน์

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ เทคนิคการสร้างการสื่อสารเพื่อการรับรู้ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบโครงการในจังหวัดเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ

๓.๑.๑ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

๓.๑.๒ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช ๒๕๖๗

๓.๑.๓ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช ๒๕๖๗

๓.๑.๔ หลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕

๓.๒ เทคนิคการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าภาพร่วมกันในการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จังหวัดนครปฐม กิจกรรมที่ ๒ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเติมเต็มผ่านกิจกรรมประชุม และการจัดกิจกรรมบทรื่นทรงพลัง โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารการศึกษา (ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง ๓ เขต ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครปฐม ประธานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเอกชน อธิการบดีจากมหาวิทยาลัยในพื้นที่) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การทำงานแบบเพื่อน (Peer Group) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถอดประสบการณ์นำสู่การปฏิบัติทันที เมื่อพบปัญหาที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ ขยายองค์ความรู้เพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบท

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาแบบบูรณาการในระดับพื้นที่

๔.๑.๒ ขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาแบบบูรณาการในระดับพื้นที่

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา

๔.๒.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จากสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการแล้ว

๔.๒.๒ จัดเวทีประชาคมเพื่อเสวนาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา

๔.๒.๒ หาผู้ทรงคุณวุฒิจากจังหวัดต่าง ๆ มาช่วยพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

ปรับชุดความคิด ทักษะคิด ค่านิยม เกี่ยวกับการเรียนสายอาชีพ ค้นหาความถนัดของผู้เรียน สถานศึกษา และผู้ปกครอง ที่สำคัญ เมื่อเรียนจบแล้วต้องมียานทำ รวมถึงมีรายได้ระหว่างเรียน

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

ค้นหาความถนัดในการเรียนต่อสายอาชีพสำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มัธยมศึกษาปีที่ ๖ และผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อศึกษาต่อตามความถนัดของผู้เรียน รวมถึงสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คุณครูการปรับหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการตามบริบทของผู้เรียนและสถานประกอบการ เช่น เจ้าของบริษัท ห้างร้าน เป็นต้น โดยมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันที

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๗ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน เป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standards – based Curriculum) ซึ่งกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดให้ครูใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน โดยมาตรฐานและตัวชี้วัดจะครอบคลุมความรู้ ทักษะ และเจตคติ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบรรลุมาตรฐานและตัวชี้วัดนั้น ๆ แต่การเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะผู้เรียน (Competency-based Learning) จะมุ่งเป้าหมายไปที่สมรรถนะของผู้เรียนว่า ผู้เรียนจะต้องทำอะไรได้ หลักสูตรฐานสมรรถนะจึงเป็นหลักสูตรที่ยึดความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้เป็นหลัก เพื่อประกันว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับหนึ่ง ๆ จะมีทักษะและความสามารถในการด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ การปรับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนรู้รายบุคคล และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของผู้เรียน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินโครงการ

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะให้กับโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ

๒.๓ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนรับสมัครโรงเรียนเข้าร่วมโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ เพื่อทำบันทึกความร่วมมือร่วมกัน

๒.๔ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะตามหลักสูตรการอบรม ๖ ชุดความรู้

๒.๔.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้อำนวยการ และครูแกนนำของโรงเรียนเรื่องทิศทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่มาของแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education: DOE) ของชาติ เพื่อสร้าง DOE ระดับจังหวัด และนำสู่ระดับโรงเรียน และการกำหนดแนวคิดและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (School Concept & School Vision) เพื่อเป็นเป้าหมายร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยกำหนดสมรรถนะผู้เรียน (Competency)

๒.๔.๒ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะของผู้เรียน

๒.๔.๓ ครูนำออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะของผู้เรียน

๒.๔.๔ ศึกษาดูงาน ออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ OKR และการวัดและประเมินผล

๒.๔.๕ การออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะของผู้เรียน โค้ชชิ่ง OLE /K-S-K/ + Active Learning

๒.๔.๖ การสะท้อนชั้นเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (CRC) และการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC สนับสนุนการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ (Learning Experts) โดยมีกระบวนการติดตามผลออนไลน์และในสถานศึกษา (CRC Online-Onsite Coaching and Monitoring) ดังนี้

๒.๔.๖.๑ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (CRC) ออนไลน์

๒.๔.๖.๒ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (CRC) สถานที่จริง เดินทางลงพื้นที่ดูห้องเรียน

๒.๕ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนติดตามและสรุปผลการดำเนินการเพื่อนำผลการดำเนินงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรการอบรมสำหรับการอบรมในปีต่อไป

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ การสร้างการรับรู้

๓.๒ การบริหารโครงการ

๓.๓ การทำงานเป็นทีม

๓.๔ การประสานงาน

๓.๕ จิตวิทยาในการทำงาน

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

เนื่องจากหลักสูตรการอบรมเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในแต่ละหลักสูตรจึงมีความจำเป็นและสำคัญมากในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่หลายโรงเรียนไม่ส่งบุคลากรคนเดิมมาอบรม ทำให้เกิดความล่าช้าและต่อเนื่องในการอบรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการระบุคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าอบรมในหนังสือเชิญอบรม เพื่อให้ผู้บริหารได้ส่งบุคลากรที่เป็นคนเดิมเข้าอบรม

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เนื่องจากแกนนำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำทางให้โรงเรียนเดินไปตามทิศทางที่ต้องการและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ โรงเรียนเอกชนมีหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นหลักสูตรที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

๖.๒ โรงเรียนเอกชนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงสมรรถนะและสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๘ เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๘ คุณลักษณะ ในการประเมินให้ประเมินแต่ละคุณลักษณะ แล้วรวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกฝ่ายและแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาสู่การสรุปผลเป็นรายปี/รายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งของการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ ๑ คุณภาพของผู้เรียน ประเด็นพิจารณา ๑.๒ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ สถานศึกษาดำเนินประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ กำหนดในทุกปีการศึกษา แล้วรวบรวมผลการประเมินเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนต่อไป

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แจ้งการเตรียมพร้อมข้อมูลรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และการเปิดใช้งานระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) กับโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

๒.๓ สถานศึกษาจัดทำและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ผ่านระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนติดตามการจัดทำและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ผ่านระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR)

๒.๔ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ดำเนินการตรวจสอบ และอนุมัติรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR)

๒.๕ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปผลการจัดส่งรายงานผ่านระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาเป็นภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

- ๓.๑ การวางแผนการดำเนินงาน/กิจกรรม
- ๓.๒ กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์การดำเนินงาน
- ๓.๓ ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้
- ๓.๔ ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงาน
- ๓.๕ สรุปผลการดำเนินงาน

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

สถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจัดส่งรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาในระบบระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) ไม่ทันตามกำหนด จึงจัดให้มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ให้แก่โรงเรียนทั่วประเทศ และดำเนินการติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาเป็นประจำทุกปี

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และการใช้งานระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) ให้กับโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

๕.๒ ตอบปัญหาข้อซักถามจากสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) ผ่าน Application Line และช่องทางอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

๕.๓ สร้างขวัญและกำลังใจโดยมอบเกียรติบัตรให้กับโรงเรียนที่จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ตามกำหนดเวลา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ที่ติดตาม ตรวจสอบ การจัดทำและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ผ่านระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) ของโรงเรียนในกำกับดูแลครบสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

หน่วยงานมีข้อมูลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๙ การใช้ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP)

หน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายที่ ๑ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ประเด็น ๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนปฏิบัติราชการ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับเผชิญปัญหาสถานการณ์โรคระบาด COVID-๑๙ ทำให้มีความจำเป็นต้องมีเครื่องมือหรือระบบด้านเทคโนโลยีมารองรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ต่อไป

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เล็งเห็นความสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ และปรับรูปแบบ การเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาครู ที่นำไปสู่การมีครูสมรรถนะสูง เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถออกแบบและจัดระบบการสร้างความรู้ สร้างวินัย กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโลกทัศน์มุมมองของเด็กและครูด้วยการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็น ให้มากขึ้น ควบคู่ กับหลักการทางวิชาการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดำเนินโครงการดิจิทัล แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงศึกษาธิการเตรียมความพร้อมการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตั้งแต่ภาคการศึกษาแรก ของปี ๒๕๖๓ ในระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา โดยคาดหวังให้กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้เป็นเครื่องมือ การสื่อสารและการเรียนแบบสองทาง (two-way communication Learning) เป็นการนำดิจิทัลแพลตฟอร์ม มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถใช้เทคโนโลยีและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP)

๒.๒ ตอบคำถาม ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ใช้งานเมื่อเกิดปัญหาในการใช้งาน ระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP)

๒.๓ มีการประสานงานกับหน่วยงานหลัก เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการดำเนินงาน โดยร่วมมือกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาใช้บริการระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัล แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP) ในการจัดการเรียนการสอน

๒.๕ รวบรวมข้อมูลสื่อออนไลน์ที่บุคลากรทางการศึกษาและสมาชิกประเภทอื่นใช้ในระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP)

๒.๖ ดำเนินการจัดอบรมโครงการขยายผลการใช้งานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ หัวข้อ “ผู้ดูแลระบบหน่วยงานส่วนกลางและผู้ดูแลระบบระดับจังหวัด” เรียบร้อยแล้ว

๒.๗ กำลังดำเนินการจัดโครงสร้างและปรับปรุงระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform: NDLP)

๒.๘ รายงานผลการประเมินโครงการอบรมขยายผลการใช้งานระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform : NDLP) ของผู้เข้าร่วมอบรม

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ การประสานงานร่วมกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

๓.๒ ได้รับความร่วมมือในการร่วมกันแก้ปัญหาในระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform : NDLP) จาก บริษัท Google ประเทศไทย จำกัด และบริษัทผู้รับจ้างทำระบบดังกล่าว

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

ผู้ใช้งานขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้พื้นที่เก็บข้อมูล และมีการใช้พื้นที่เก็บข้อมูลเกินกว่าที่กำหนดไว้ จึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการใช้ระบบ

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ นำคู่มือการใช้งานระบบฯ สำหรับผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งานระดับต่าง ๆ เผยแพร่ในหน้าแรกของระบบฯ เพื่อสะดวกในการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง หากมีข้อสงสัย

๔.๒.๒ เปิดช่องทางการสื่อสารและแก้ไขปัญหา โดยสร้างกลุ่ม Application line จำนวน ๒ กลุ่ม ไลน์ชื่อ ไลน์ ไอดี คือ กลุ่ม อบรมฯ ระบบ NDLP ๖๗ และ (๒) กลุ่ม อบรม ระบบ NDLP ๖๗ ให้สามารถเข้ามาแจ้งข้อมูล หรือปัญหาที่เกิดจากการใช้งาน

๔.๒.๓ ประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อทำความเข้าใจและร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ ความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของทีมงานที่รับผิดชอบระบบดังกล่าว

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform : NDLP) สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียนให้มีความสะดวกมากขึ้น

๖.๒ เป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างสื่อได้หลากหลายรูปแบบ และสามารถตรวจสอบข้อมูล ในรูปแบบกราฟ ภาพ และผลทางสถิติได้

๖.๓ ระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform : NDLP) เป็นเครื่องมือในการประกอบการวิจัยในชั้นเรียนได้

๖.๔ ระบบ Deep หรือ ระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform : NDLP) เสมือนเป็นการสร้างชุมชนการใช้ระบบฯ ระหว่างครูกับครู และนักเรียนกับนักเรียน และระหว่างครูกับนักเรียน ในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการศึกษาของสถานศึกษาและตนเอง

๖.๕ เป็นการขยายโอกาสในการเรียนการศึกษาให้มากขึ้น

๖.๖ จากการอบรมโครงการฯ ดังกล่าว มีผู้เข้าร่วมอบรมฯ เกินกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงความสนใจของผู้เข้าอบรม ให้ความสนใจด้านการบริหารจัดการข้อมูล และแพลตฟอร์มทางการศึกษาเป็นอย่างมาก

๖.๗ สามารถนำผลการทำแบบทดสอบมาวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมอบรมฯ ต้องดำเนินการเพิ่มความรู้ และทักษะทางด้านใดให้ผู้เข้าอบรมมากขึ้น และผลการประเมินความพึงพอใจ ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบฯ ดังกล่าวให้ตรงตามความต้องการเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษามากขึ้น

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๐ การวัดและประเมินผลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ชื่อหน่วยงาน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้เป็นสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ในแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ได้กำหนดให้ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน (Digital Disruption) จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อสามารถนำความรู้ไปสู่การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ การวัดและประเมินสมรรถนะ เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่กำกับติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินการทุกระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ และได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ

องค์ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่นี้เป็นผลลัพธ์จากการดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ทักษะแห่งอนาคต ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้สามารถนำความรู้ไปสู่การจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนา จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้ หลักสูตรการสร้างสื่อการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรการสร้างสรรค์เว็บไซต์ด้วย Google Sites สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่ หลักสูตรการสร้างสื่อการเรียนรู้ สุดปัง!! สำหรับครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตร Upskill & Reskill สร้างสรรค์สื่อยุคใหม่ไปกับ Digital Tools ดำเนินการพัฒนาระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๗ ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งสิ้น ๒,๓๔๒ คน มีผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๙๘.๕๔ สูงกว่าค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้เสนอไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อันเป็นผลมาจากการกระบวนการดำเนินงาน เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยความสำเร็จ บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารงานคุณภาพ ขับเคลื่อนวงจร PDCA อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การวัดและประเมินผลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาทักษะ/สมรรถนะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ทักษะแห่งอนาคต ทั้ง ๕ หลักสูตร มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานและสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพื้่นทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG๔) ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายรัฐบาล นโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และแผนปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ จัดทำข้อเสนอโครงการและคำของบประมาณ เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๓ ขออนุมัติการดำเนินโครงการจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตร

๒.๔ ประชุมเชิงปฏิบัติการกับคณะทำงานฯ ในการพัฒนาหลักสูตร

๒.๕ ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา

๒.๕.๑ เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ และจัดเตรียมการจัดฝึกอบรมและพัฒนา

๒.๕.๒ ประชุมชี้แจงแผนดำเนินการให้คณะทำงานฯ รับทราบแนวปฏิบัติการจัดฝึกอบรมและพัฒนา

๒.๕.๓ ดำเนินการจัดการพัฒนาตามหลักสูตร รวมทั้งวัดและประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์การประเมินของหลักสูตร

๒.๕.๔ สรุปผลการพัฒนาและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ

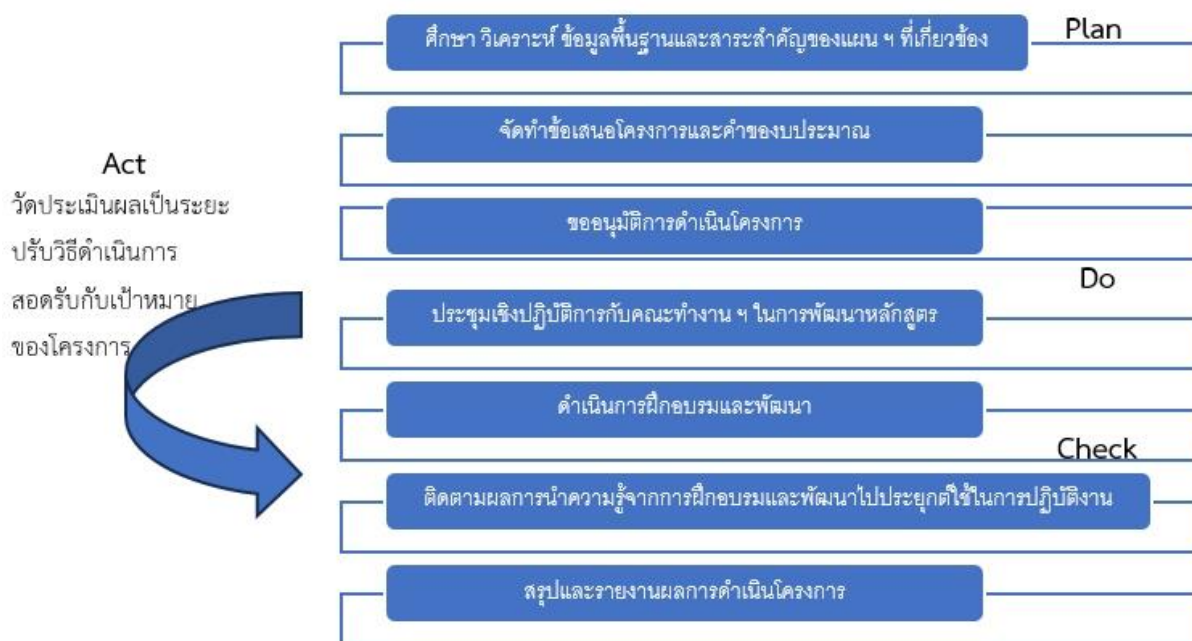
๒.๕.๕ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายเดือนและรายไตรมาส

๒.๖ ติดตามผลการนำความรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร หลังผ่านการพัฒนา ๒ – ๓ เดือน

๒.๗ สรุปผลการดำเนินโครงการ รายงานผลการดำเนินโครงการต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อสิ้นสุดการดำเนินโครงการ

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการวัดและประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในวงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ดังนี้



รูปภาพที่ ๓ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)
ในการดำเนินการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ทักษะแห่งอนาคต

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ การกำหนดเงื่อนไขการรับสมัคร โดยการจำกัดสิทธิ์ผู้สมัครด้วยเลขบัตรประชาชน ทำให้ผู้ร่อนการอนุมัติไม่สามารถสมัครหลักสูตรอื่นได้ เนื่องจากการตรวจสอบสถานการณ์อนุมัติใช้ระยะเวลานาน และลือการรับสมัครระหว่างร่อนการอนุมัติ จึงเป็นเหตุให้ผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเสียโอกาสพัฒนาตนเองในช่วงปิดภาคเรียนเป็นระยะเวลาที่ข้าราชการครูนั้นจะสามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาได้มากที่สุด

๔.๑.๒ หลักเกณฑ์การวัดประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดภาระงานหลากหลายชิ้นงาน ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาจำนวนหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การวัดประเมินผลการพัฒนาของหลักสูตร ส่งผลให้มีผู้ไม่ผ่านการพัฒนาเป็นจำนวนมาก

๔.๑.๓ สัดส่วนเนื้อหาและการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งกำหนดให้ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ ควรพัฒนาระบบการรับสมัครให้สามารถเลือกหลักสูตรสำรองได้ระหว่างร่อนการอนุมัติ และกำหนดระยะเวลาการอนุมัติที่ชัดเจน หรือยกเลิกการสมัครอัตโนมัติเมื่อไม่ได้รับการอนุมัติภายในเวลาที่กำหนด

๔.๒.๒ ควรกำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับสภาพการฝึกอบรมและพัฒนา

๔.๒.๓ ควรพิจารณาโครงสร้างของหลักสูตรให้มีสัดส่วนเนื้อหาและการปฏิบัติสอดคล้องกับรูปแบบการฝึกอบรม และระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนา

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

การวัดและประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ทักษะแห่งอนาคต ทั้ง ๕ หลักสูตร มีผู้ผ่านการพัฒนาจำนวนสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๒,๐๐๐ คน และมีผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๘๐ เนื่องจากปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

๕.๑ จากข้อมูลผลการประเมินความผูกพันต่อสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา บ่งชี้ถึงความเชื่อมั่นในองค์กรด้านการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

๕.๒ กระบวนการดำเนินโครงการมีระบบบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามศักยภาพได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับการจากการฝึกอบรมและพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

๕.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล จึงปฏิบัติหน้าที่การเป็นวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของโลกในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งรูปแบบ On – Site, Online และ Hybrid Training เพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ที่หลากหลาย หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาจึงถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากหลักสูตรนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการประเมินการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นระบบและเป็นธรรม สะท้อนสภาพจริงของสมรรถนะครู และนำไปใช้กำหนดนโยบาย ทิศทาง การพัฒนาครูทั้งประเทศได้

๖.๒ ประโยชน์ต่อประเทศ

หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปสู่การขยายผลในระดับภูมิภาค ในรูปแบบภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ส่งผลให้สมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็น มีมาตรฐานในการวัดประเมินผล เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่รัฐลงทุนในด้านการศึกษาของประเทศได้ต่อไป

๖.๓ ประโยชน์ต่อประชาชน

ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการนำระบบการประเมินที่เหมาะสม ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกับในชุมชนเมืองใหญ่

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๑ การวางระบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (DPA) หน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.

ชื่อหน่วยงาน สำนักงาน ก.ค.ศ.

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ก.ค.ศ. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ มีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยมีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ และมีการจัดทำระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal: DPA) เป็นระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูลการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ก.ค.ศ. ได้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบการประเมิน วิทยฐานะดิจิทัล ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งในการจัดทำและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ การจัดทำและพัฒนาระบบการประเมินจากผู้บริหาร ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้แทนส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการดำเนินการในเรื่องนี้มีผลกระทบในวงกว้าง และมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในหลายเรื่อง ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

มาตรา ๑๙ (๔) กำหนดให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๕๔ การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อน เป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๔๒ ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา ๕๕ ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๒ กฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๒.๑ พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“สิทธิบัตร” หมายความว่า หนังสือสำคัญที่ออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์ หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ ตามที่กำหนดในหมวด ๒ และหมวด ๓ แห่งพระราชบัญญัตินี้

“อนุสิทธิบัตร” หมายความว่า หนังสือสำคัญที่ออกให้เพื่อคุ้มครองการประดิษฐ์ ตามที่กำหนดในหมวด ๓ ทวิ แห่งพระราชบัญญัตินี้

๑.๒.๒ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ลิขสิทธิ์” หมายความว่า สิทธิแต่ผู้เดียวที่จะทำการใด ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ เกี่ยวกับงานที่ผู้สร้างสรรค์ได้ทำขึ้น

๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๓ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีหน้าที่ และอำนาจเกี่ยวกับการให้ทุนวิจัย และนวัตกรรมการจัดทำฐานข้อมูลและดัชนีด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ การริเริ่ม ขับเคลื่อน และประสานการดำเนินงานโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ การจัดทำมาตรฐาน และจริยธรรมการวิจัย การส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรม และการให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องบุคคลหรือหน่วยงาน ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ดังนั้น ในการดำเนินการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคคล ด้านการวิจัยและนวัตกรรม การให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานด้านการวิจัย และนวัตกรรม สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) จึงได้กำหนดให้มีรางวัลการวิจัยแห่งชาติ ๔ ประเภทรางวัล ซึ่งเป็นผลงานที่ได้รับการประเมินและพิสูจน์แล้วว่าเป็นประโยชน์แก่เศรษฐกิจ สังคม หรือวิชาการของประเทศ ได้แก่ รางวัลนักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ รางวัลผลงานวิจัย รางวัลวิทยานิพนธ์ และรางวัลผลงานประดิษฐ์คิดค้น

๑.๔ มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ (ว ๓/๒๕๖๔)

๑.๕ การลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว ๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ (ว ๔/๒๕๖๔)

๑.๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ (ว ๙/๒๕๖๔) ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๑.๖.๑ ผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

๑.๖.๑.๑ การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

๑.๖.๑.๒ มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๓ รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๖.๑.๓ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา ย้อนหลัง ๔ ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีใดข้าราชการครูถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นับระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติ ตามข้อนี้

๑.๖.๒ องค์ประกอบการประเมิน ให้มีการประเมิน

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ทุกตำแหน่ง

กำหนดให้มีการประเมิน

ด้านที่ ๓ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้วย

๑.๖.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน สำหรับตำแหน่งครู ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนราชการ หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เห็นชอบให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอ ๑ ราย ผ่านระบบ DPA

๑.๖.๔ การประเมิน ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คู่มือการประเมิน และคู่มือการใช้งานระบบ DPA ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๖.๕ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

๑.๖.๕.๑ การประเมินด้านที่ ๑ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๖.๕.๒ การประเมินด้านที่ ๒ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๖.๕.๓ การประเมินด้านที่ ๓ ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๖.๖ การอนุมัติผลการประเมิน

๑.๖.๖.๑ วิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA

๑.๖.๖.๒ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ หาก ก.ค.ศ. มีมติอนุมัติ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงาน กศน. แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ ในรูปแบบไฟล์ PDF เข้าสู่ระบบ DPA

๑.๗ ตัวชี้วัด รายละเอียดประกอบหลักเกณฑ์ฯ และคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. ได้กำหนดตัวชี้วัด การประเมินสำหรับตำแหน่งครู จำแนกเป็น ๕ ห้องเรียน ตามบริบทการจัดการศึกษา ได้แก่ ๑) ห้องเรียนวิชาสามัญ หรือวิชาพื้นฐาน ๒) ห้องเรียนปฐมวัย ๓) ห้องเรียนการศึกษาพิเศษ ๔) ห้องเรียนสายวิชาชีพ ๕) ห้องเรียน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย/ห้องเรียนการส่งเสริมการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ (ว ๒๒/๒๕๖๔)

๑.๘ ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พล.ต.อ. เพิ่มพูน ชิดชอบ) ได้แถลงนโยบาย การศึกษาและแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยการปรับระบบการประเมินวิทยฐานะที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ขั้นตอนการประเมินไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๘.๑ ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นตามสภาพจริงลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อนไม่ยุ่งยาก และเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระสร้างภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป

๑.๘.๒ ปรับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะ ให้มีความเชื่อมโยงกัน และออกแบบการประเมินให้สามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

๑.๘.๓ นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ และสนับสนุนอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการประเมินให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๙ การประชุมผู้บริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงระบบการประเมินวิทยฐานะ ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ ดังนี้

๑.๙.๑ เพิ่มห้องเรียนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่สอนในรายวิชากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด เป็นต้น

๑.๙.๒ เพิ่มทางเลือกในการยื่นคำขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยพิจารณาจากการสร้างและพัฒนานวัตกรรม และให้ครูสามารถส่งผลการพัฒนานวัตกรรม และสื่อนวัตกรรมใช้นวัตกรรม พร้อมทั้งแสดงสภาพปัญหาหรือแรงบันดาลใจในการพัฒนานวัตกรรมดังกล่าวได้

๑.๙.๓ เพิ่มตัวชี้วัดการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

๑.๙.๔ เพิ่มช่องทางการแนบหลักฐานการได้รับรางวัลหรือได้รับการรับรองจากองค์กร ของรัฐหรือเอกชนโดยเป็นเอกสารแนบเพิ่มเติมตามความสมัครใจของผู้ขอ เพื่อประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการประเมิน

๑.๙.๕ พัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) โดยเพิ่มโครงสร้างของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) พัฒนาระบบงานย่อยต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานมากยิ่งขึ้น และสร้างระบบงานย่อย กำกับติดตาม เพื่อติดตามการดำเนินการของส่วนราชการ เป็นต้น

๑.๙.๖ จัดทำ Application สำหรับการติดต่อสื่อสารกับกรรมการประเมิน

๑.๑๐ กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ ให้ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๑๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ ตัดชีวิตในการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูผู้สอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรม/ Soft Power ในระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ มกราคม ๒๕๖๗ โดยได้ระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

๑.๑๒ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูหมวด ๗ และหมวด ๘ และเห็นชอบการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู (ห้องเรียนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม) โดยให้ผู้ประสงค์ขอเลื่อนวิทยฐานะสามารถยื่นคำขอผ่านระบบ DPA ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และมอบสำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการพัฒนาระบบ DPA ให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๙/๒๕๖๔ ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. เสนอ และให้นำเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาต่อไป

๑.๑๓. ก.ค.ศ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณามีมติดังนี้

๑.๑๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ผลงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรม เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยเพิ่มเติมเป็นหมวด ๗ และหมวด ๘ ของหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว ๙/๒๕๖๔ และให้ปรับสัดส่วนของผู้ร่วมสร้างและพัฒนานวัตกรรมจาก “ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” เป็น “ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐” ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๑.๑๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู (ห้องเรียนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม) และเพิ่มห้องเรียนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไว้ในระบบ DPA

๑.๑๓.๓ มอบสำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รูปแบบการจัดทำไฟล์ดิจิทัลประกอบการประเมิน คู่มือการประเมิน และดำเนินการพัฒนาระบบ DPA ให้สอดคล้องกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังกล่าว

๑.๑๓.๔ เห็นชอบคุณสมบัติข้อ ๓ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว ๙/๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับคุณสมบัติที่ปรับปรุงใหม่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

๑.๑๔ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือแจ้งมติ ก.ค.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะฯ ตาม ว ๙/๒๕๖๔ หมวด ๗ และหมวด ๘ ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว ๑๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๑.๑๕ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือแจ้งมติ ก.ค.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และตัวชี้วัดการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๑๔๔ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้เดิมตาม ว ๙/๒๕๖๔

๒.๒ ศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ แผน นโยบาย ข้อมูลเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๕ จัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

๒.๖ ปรึกษา (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

๒.๗ นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา

๒.๘ นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติ

๒.๙ นำ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ ก.ค.ศ. มีมติให้ความเห็นชอบ เสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจ ตรวจทาน (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ก่อนประกาศใช้

๒.๑๐ แจ้งมติ ก.ค.ศ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/๑๑๔๔ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๒.๑๑ มีการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไป มีความทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปรับปรุงใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ วางแผนการดำเนินงาน/กิจกรรม

๓.๒ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน จัดทำคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ

๓.๓ ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔. ปัญหาและแนวทางการแก้ไข

๔.๑ นโยบายในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรมีการศึกษา วิเคราะห์นโยบายให้ชัดเจนก่อนดำเนินการ

๔.๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง มีการแก้ไขเพิ่มเติม ควรมีการศึกษา วิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนก่อนดำเนินการ

๔.๓ การจัดทำและพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการฯ

๔.๔ การพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะ (DPA) และการถอดบทเรียนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๕.๑ มีการศึกษาทบทวนกฎหมาย นโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕.๓ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา ก่อนเสนอให้ ก.ค.ศ. พิจารณามีมติ

๕.๕ ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ช่วยให้ส่วนราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ การจัดทำ และการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๒ ช่วยให้ส่วนราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ การจัดทำและการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๖.๓ บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ การจัดทำและการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๖.๔ บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความรู้ ความเข้าใจ การจัดทำและการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

๖.๕ ใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำหลักเกณฑ์และระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

การพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

การพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการจ้างบริษัท ซิมพลี ไบรท์ ซิสเต็ม จำกัด พัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ตามสัญญาเลขที่ ๑๓๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ กำหนดเวลาแล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ดังนี้

๑. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างของระบบ DPA ให้สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนดขึ้นใหม่ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และมติ ก.ค.ศ.

๒. เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการใช้งานระบบ เพิ่มหรือลดฟังก์ชันการทำงาน แก้ไขข้อผิดพลาดในการใช้งานระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประมวลผลของระบบ DPA ให้มีความเสถียรและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และรองรับการใช้งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสังกัดทั่วประเทศ

๓. เพื่อพัฒนาระบบงานย่อยที่เกี่ยวข้องกับกรรมการประเมิน รวมทั้งการพัฒนาช่องทางหรือเครื่องมือสำหรับการติดต่อสื่อสารกับกรรมการประเมิน

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๒ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม

ชื่อหน่วยงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

องค์ความรู้ เรื่อง “การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม” เป็นองค์ความรู้ที่ช่วยผลักดันข้อมูลการวิจัยให้ถูกเผยแพร่สู่สาธารณชนเพื่อให้รับรู้ถึงปัญหา แนวโน้ม และมีแนวทางการพัฒนาการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วม ในการสนับสนุนการศึกษาได้มากขึ้น และช่วยให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น หากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม จะทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถบริหารจัดการงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้มากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัย” ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ช่วยให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นระบบและมีความเหมาะสมในการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ วิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน และประชุมคณะทำงาน

๒.๒ ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

๒.๓ ตรวจสอบความครบถ้วนและจัดกลุ่มโครงการวิจัยตามปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๒.๔ วิเคราะห์และกำหนดช่องทางการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

๒.๕ ดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้ ๓ ช่องทาง ได้แก่

๑) ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (OPS MOE Research) ๒) รูปแบบเอกสารที่สามารถเข้าถึงได้ทั้งในระบบ Offline และ Online และ ๓) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเวทีการฝึกอบรมนักวิจัย

๒.๖ สื่อสารกับกลุ่มผู้รับบริการและให้คำปรึกษาในการเข้าถึงช่องทางการเผยแพร่

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ การส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓.๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ และการจัดการข้อมูล

๓.๓ การบริหารจัดการเวลาที่ดี โดยมีการวางแผนการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน กำหนดกรอบระยะเวลาของการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน กำกับการทำงานให้เป็นไปตามแผน และรายงานความก้าวหน้า แก่ผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

๓.๔ เทคนิคการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ การเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงาน ส่งผลให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง และเกิดความล่าช้า

๔.๑.๒ แผนการประชาสัมพันธ์ขาดความต่อเนื่อง การดำเนินงานไม่ได้มีการวางแผน ในระยะยาว ทำให้ไม่สามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างสม่ำเสมอ

๔.๑.๓ ขาดงบประมาณสนับสนุน ส่งผลต่อการพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ใหม่ ๆ และการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑.๔ ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ยังน้อยกว่าที่ควร ทำให้การบูรณาการข้อมูล และการเผยแพร่เกิดข้อจำกัด

๔.๒ แนวทางการแก้ไข

๔.๒.๑ พัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร โดยฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ในด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบสำรองเพื่อรองรับในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงทีมงาน

๔.๒.๒ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์ระยะยาว โดยวางแผนการเผยแพร่ข้อมูลแบบต่อเนื่อง และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน

๔.๒.๓ หาแหล่งงบประมาณเสริม โดยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กร ที่เกี่ยวข้อง และขอทุนสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน

๔.๒.๔ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนข้อมูลและขยายช่องทางการเผยแพร่

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ การพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ที่ทันสมัยและหลากหลาย

๕.๑.๑ การใช้เทคโนโลยีที่ตอบโจทย์ เช่น การพัฒนาเว็บไซต์เฉพาะสำหรับงานวิจัย การใช้แอปพลิเคชัน หรือสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่เป็นที่ยอมรับ

๕.๑.๒ การออกแบบระบบฐานข้อมูลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา รองรับการทำงาน ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์

๕.๒ การสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย

๕.๒.๑ การแปลงข้อมูลเชิงวิชาการให้อยู่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น การใช้ภาพประกอบ อินโฟกราฟิก หรือวิดีโอสรุปผลการวิจัย

๕.๒.๒ การจัดทำเนื้อหาในหลายภาษาเพื่อรองรับการเผยแพร่สู่ระดับสากล

๕.๓ การสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๑ ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็น

๕.๓.๒ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การทำงาน ร่วมกับมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย หรือองค์กรระหว่างประเทศ

๕.๔ การบริหารจัดการและติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ

๕.๔.๑ การวางแผนที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และระยะเวลาในการดำเนินการ

๕.๔.๒ การติดตามและประเมินผลการเผยแพร่ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงกลยุทธ์ในอนาคต

๕.๕ การให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๕.๕.๑ การจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น การเขียนเนื้อหาประชาสัมพันธ์ การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวางแผนกลยุทธ์การเผยแพร่

๕.๕.๒ การสร้างทีมงานสำรองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ

๕.๖ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเป้าหมาย

๕.๖.๑ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การสัมมนา การอบรม หรือเวทีแลกเปลี่ยน
ความรู้

๕.๖.๒ การเปิดช่องทางให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและให้ข้อเสนอแนะ เช่น ระบบแชทออนไลน์ หรือการตอบกลับผ่านแบบฟอร์ม

๕.๗ ความสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๕.๗.๑ การเผยแพร่ข้อมูลควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ

๕.๗.๒ การกำหนดหัวข้อและรูปแบบของงานวิจัยให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๕.๘ การรักษาความน่าเชื่อถือของข้อมูล

๕.๘.๑ การตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ก่อนเผยแพร่

๕.๘.๒ การเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะที่โปร่งใสและยึดหลักจริยธรรม

การผสมผสานปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประสบความสำเร็จและสร้างผลกระทบเชิงบวกได้อย่างยั่งยืน

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานมากขึ้น

๖.๒ ช่วยให้การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคลากรในหน่วยงานได้

๖.๓ ช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๓ การบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้อุดหนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาแก่นักเรียนพิการในโรงเรียนเอกชน ตามระเบียบคณะกรรมการพิจารณาให้คนพิการได้รับสิทธิช่วยเหลือทางการศึกษาว่าด้วย การขอรับเงินอุดหนุนทางการศึกษาเพื่อขอรับหรือซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกำหนดให้นักเรียนพิการมีสิทธิขอรับการอุดหนุนสิ่งอำนวยความสะดวกฯ ในรูปแบบคู่มือการศึกษา จำนวนคนละ ๒,๐๐๐ บาทต่อปี โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาให้คนพิการได้รับสิทธิช่วยเหลือทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศ

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแจ้งโรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียนพิการ ดำเนินการส่งคำขอรับเงินอุดหนุนไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษ

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแจ้งให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ดำเนินการ ส่งสรุปจำนวนคู่มือและนักเรียนที่จะขอรับเงินอุดหนุน เพื่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะได้จัดสรรงบประมาณ

๒.๓ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตรวจสอบความถูกต้องของแบบ สรุปความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกฯ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

๒.๔ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อจัดสรรให้นักเรียนพิการในโรงเรียนเอกชน

๒.๕ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดำเนินการจัดส่งคู่มือการศึกษา ให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามจำนวนที่ศูนย์การศึกษาพิเศษแจ้งความประสงค์

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การประสานงานระหว่างโรงเรียนเอกชน และศูนย์การศึกษาพิเศษ

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

เนื่องจากเป็นหน่วยงานคนละสังกัด ทำให้ยากต่อการประสานงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาของนักเรียนพิการในโรงเรียนเอกชน กับศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างสม่ำเสมอ และใช้ไลน์กลุ่มเพื่อความสะดวกในการประสานงาน

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ การประสานงาน

๕.๒ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

นักเรียนพิการในโรงเรียนเอกชนได้รับการอุดหนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามระเบียบคณะกรรมการพิจารณาให้คนพิการได้รับสิทธิช่วยเหลือทางการศึกษาว่าด้วย การขอรับเงินอุดหนุนทางการศึกษาเพื่อขอรับหรือซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๔ การคัดกรองผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีเด็กพิการกระจายอยู่ในโรงเรียนเอกชนหลายประเภทด้วยกัน ทั้งในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนทั้งหมด ๓,๗๔๐ โรง ซึ่งในโรงเรียนอาจมีเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้มากนัก เรียนรวมกันกับเด็กปกติ นอกจากนั้น ยังมีโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลและจัดการศึกษาให้เฉพาะเด็กที่มีความบกพร่องในแต่ละประเภทในระดับที่รุนแรง และไม่สามารถเรียนรวมกับเด็กปกติได้ ปัจจุบันมีจำนวน ๒๑ โรง ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนจะมีความแตกต่างกันไป หากครูหรือบุคลากรในโรงเรียนจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีอาการภาวะบกพร่องไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้อง อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก เด็กอาจปรับตัวยาก มีภาวะคับข้องใจ และสูญเสียความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รวมทั้งการสูญเสียบุคลิกภาพที่ดีไป ดังนั้น การคัดกรองเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูโรงเรียนเอกชนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อจะสามารถคัดแยก และคัดกรองเด็กที่มีความบกพร่อง หรือเสี่ยงที่จะมีความบกพร่อง ให้ได้รับการดูแลและช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

- ๒.๑ วางแผนการดำเนินงาน
- ๒.๒ ประสานงานวิทยากร
- ๒.๓ เชิญบุคลากรในโรงเรียนเอกชนเข้าร่วมอบรม
- ๒.๔ ดำเนินการอบรมตามกำหนดการ
- ๒.๕ สรุปผลการดำเนินการ

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

- ๓.๑ การบริหารโครงการ
- ๓.๒ การทำงานเป็นทีม
- ๓.๓ การประสานงาน
- ๓.๔ การประเมินโครงการ

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

-

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

ทัศนคติที่ดีต่อเด็กพิการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนส่งครูเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจัดขึ้น เมื่อครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดูแลและคัดกรองเด็กพิการแล้ว จะช่วยให้เด็กพิการในโรงเรียนได้รับการช่วยเหลือและได้รับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพ

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

ครูโรงเรียนเอกชนสามารถคัดกรองนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการศึกษา และสามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามประกาศคณะกรรมการพิจารณาให้คนพิการได้รับสิทธิช่วยเหลือทางการศึกษา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับรองบุคคลของสถานศึกษาว่าเป็นคนพิการได้

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๕ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ชื่อหน่วยงาน กองส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารการศึกษาในภูมิภาค

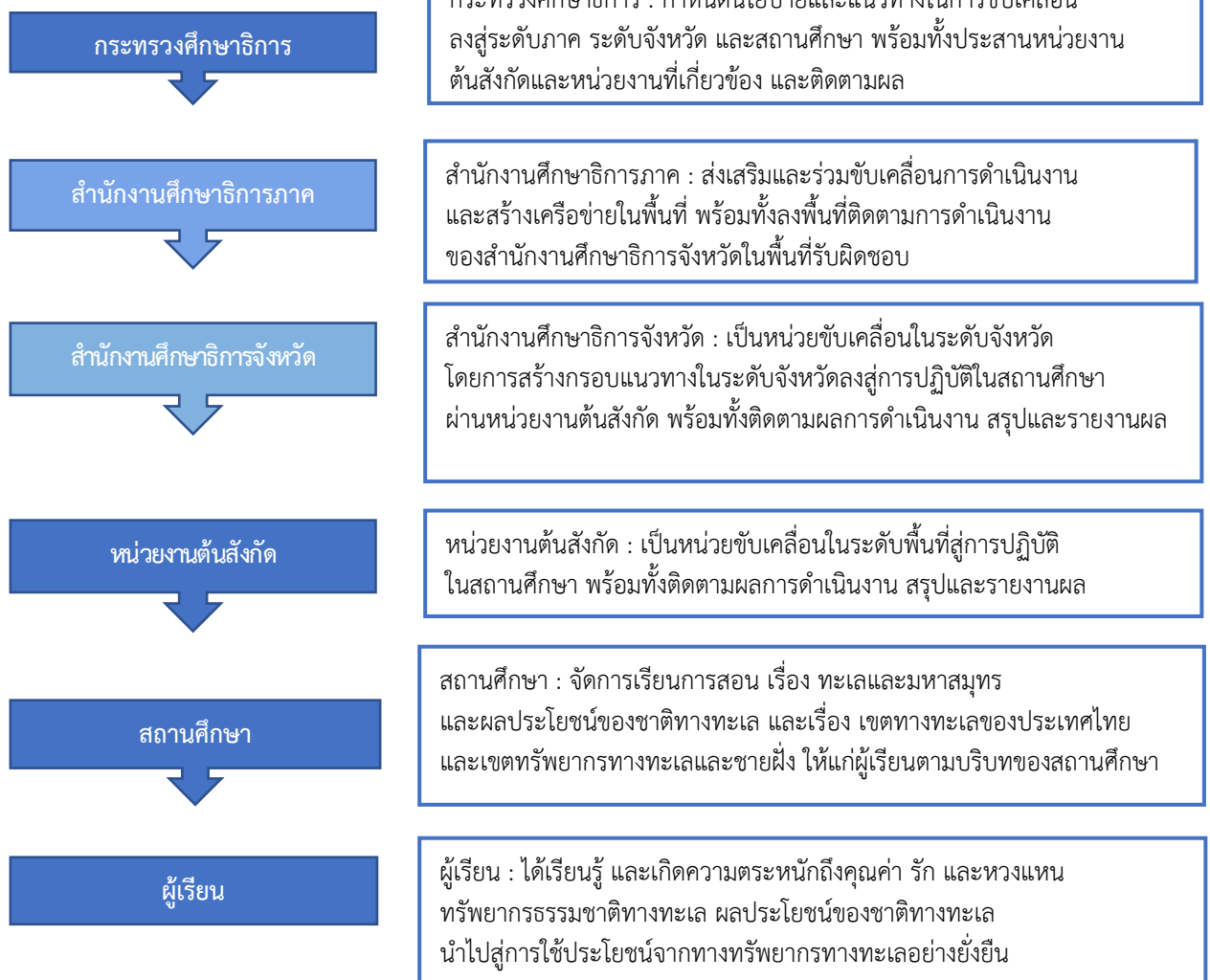
ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในแนวทางการดำเนินการที่ ๗ การบริหารจัดการผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของภาครัฐ แนวทางการดำเนินการย่อยที่ ๗.๖ กำหนดให้ประเด็นที่กระทรวงศึกษาธิการ เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับทะเลให้กับนักเรียน นักศึกษา รวมถึงประชาชนทั่วไปได้รับทราบ โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความตระหนักถึงความสำคัญและการใช้ประโยชน์จากทะเลอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม มีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการโครงการขับเคลื่อนการสร้างองค์ความรู้ทางทะเล และมหาสมุทร และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ไปสู่การเรียนรู้การสอนในสถานศึกษาในพื้นที่นำร่องของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เด็กนักเรียนได้เรียนรู้ทะเล และเกิดความรักความหวงแหนในการปกป้องผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เห็นคุณค่าของทะเล และปกป้องทะเลไทยและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน



รูปภาพที่ ๔ แผนผังการขับเคลื่อนองค์ความรู้ทางทะเลและมหาสมุทร และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้สถานศึกษา ทุกสังกัดในพื้นที่ที่มีการจัดการเรียนการสอน เรื่องทะเล และมหาสมุทร และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนโครงการ ดังนี้

๓.๑ ส่วนกลาง การบูรณาการของทุกภาคส่วนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.)

๓.๒ ส่วนภูมิภาคและพื้นที่

๓.๒.๑ ใช้กลไกของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.)

๓.๒.๒ สร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยการบูรณาการร่วมหน่วยงานด้านการศึกษาในพื้นที่ในรูปแบบคณะทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศรชล.ภาค และศรชล.จังหวัด สำนักงานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นต้น ในการสนับสนุนองค์ความรู้ทางทะเล

๓.๒.๓ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และให้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด โดยใช้วิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ เจ้าหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ครูผู้สอน และสิ่งที่สำคัญให้งานมีประสิทธิภาพ คือ การติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งแต่ ก่อน ระหว่าง และหลัง (จบโครงการ)

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ งบประมาณไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไข โดยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อลดการใช้งบประมาณ

๔.๒ เจ้าหน้าที่ในบางพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อน วิธีการแก้ไข สร้างการรับรู้ร่วมกัน โดยเริ่มจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

มีสถานศึกษาในพื้นที่ชายทะเล ๒๓ จังหวัด เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น ๓,๙๓๘ แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓) ครอบคลุมทั้งสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ. สช. สอศ. สกร.) และสังกัดอื่น ๆ

๕.๑.๑ ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

๕.๑.๑.๑ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปบูรณาการการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รายวิชา ภูมิศาสตร์ รายวิชาหน้าที่พลเมือง

๕.๑.๑.๒ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) บูรณาการเนื้อหาในรายวิชา พลังงานและสิ่งแวดล้อม

๕.๑.๑.๓ ระดับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยบูรณาการเนื้อหา ในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๕.๑.๒ ผลที่เกิดกับครูผู้สอน

ครูผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็น Active Learning และบูรณาการ การเรียนการสอนองค์ความรู้ทางทะเล และมหาสมุทร และผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในรายวิชาที่ตนเองสอน

๕.๑.๓ ผลที่เกิดกับผู้เรียน

๕.๑.๓.๑ ผู้เรียนเกิดความรักและหวงแหน ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงทรัพยากรในท้องถิ่นของตน สามารถประดิษฐ์ คิดค้น ต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ในชุมชน ในการสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อช่วยส่งเสริมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรทะเลและชายฝั่งให้คงอยู่

๕.๑.๓.๒ ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่รวมทั้งตระหนักรู้ เกิดความรู้สึกอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

๕.๒ ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๒.๑ การมีเครือข่ายความร่วมมือที่พร้อมขับเคลื่อนการดำเนินโครงการร่วมกัน เช่น หน่วยงานต้นสังกัด ศรชล. ภาค ศรชล. จังหวัด สำนักงานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ศูนย์วิจัยและพัฒนาประมงทะเลจังหวัด มูลนิธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มูลนิธิฟื้นฟูทรัพยากรทะเลสยาม มูลนิธิเพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

๕.๒.๒ ชุมชนในพื้นที่/ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่/ปราชญ์ชาวบ้าน/ปราชญ์ทะเล ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน

๕.๒.๓ มีแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนในการจัดกิจกรรม เช่น อุทยานแห่งชาติในพื้นที่เกี่ยวกับทะเล เป็นต้น

๕.๒.๔ ผู้รับผิดชอบโครงการทุกระดับมีความเข้าใจ สามารถสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ในการขับเคลื่อนลงสู่สถานศึกษา

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ผู้รับผิดชอบโครงการ

ได้เครือข่ายการทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนโครงการฯ นอกจากนี้ได้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และที่สำคัญรับความรู้เกี่ยวกับทะเล

๖.๒ สถานศึกษาและครูผู้สอน

๖.๒.๑ มีการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนเกี่ยวกับทะเล

๖.๒.๒ มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

๖.๒.๓ มีการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ ผู้เรียน

ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับทะเล และมหาสมุทร และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งเรื่องเขตทางทะเล และเขตทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และมีจิตสำนึก รัก หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงโลก การปรับตัวของภาครัฐให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในกระทรวงศึกษาธิการจึงเป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และรัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาระบบราชการและการให้บริการประชาชนแบบดิจิทัล เพื่อลดขั้นตอน ประหยัดเวลา และทรัพยากร รวมถึงเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ นโยบายนี้ส่งผลให้ทุกกระทรวง รวมถึงกระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของตนให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว

ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แผนนี้ครอบคลุมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และการปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และในบริบทของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ล่าช้า และการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบบูรณาการจะช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นผลมาจากนโยบายระดับชาติ แผนพัฒนาดิจิทัล ความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับการปฏิบัติงานภายในกระทรวงเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในภาพรวมอีกด้วย

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการศึกษากระบวนการทำงานปัจจุบันขององค์กร ระบุปัญหาและข้อจำกัดที่มีอยู่ รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของระบบที่จะพัฒนา

๒.๒ การออกแบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่ต้องคำนึงถึงการเลือกฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับระบบที่จะพัฒนา การวางแผนเครือข่ายและการเชื่อมต่อกับระบบงานต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยข้อมูล รวมไปถึงกระบวนการทำงานของระบบในภาพรวม

๒.๓ การพัฒนาและติดตั้งระบบ กล่าวคือ การเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม การทดสอบการทำงานของระบบอย่างละเอียด และการวางแผนการย้ายข้อมูลและการติดตั้ง

๒.๔ การฝึกอบรมและการสนับสนุนผู้ใช้ โดยการจัดทำคู่มือการใช้งานและเอกสารประกอบ มีการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใช้งานทุกระดับ รวมไปถึงมีระบบสนับสนุนและแก้ไขปัญหา เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้งานให้กับผู้ใช้งาน

๒.๕ การบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบ ต้องมีการวางแผนการบำรุงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลการดำเนินงานหรือประสิทธิภาพของระบบ และรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ใช้งาน เพื่อปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละปีงบประมาณ

๒.๖ การขยายผลและทำความเข้าใจในการใช้งานระบบ รวมไปถึงการจัดการการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ จำเป็นต้องมีการสื่อสารถึงประโยชน์ของระบบใหม่ให้ทั่วทั้งองค์กร และจัดการความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๒.๗ การประเมินผลและการวัดความสำเร็จ มีการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (KPIs) ติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และปรับแต่งกลยุทธ์ตามผลลัพธ์ที่ได้

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ การวางแผนเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

๓.๒ การใช้แนวทาง Agile

๓.๓ การสร้างทีมข้ามสายงาน

๓.๔ การใช้มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดี

๓.๕ การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาด้านการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ ขาดมาตรฐานข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบฐานข้อมูลแต่ละหน่วยงานแยกส่วนกัน และข้อมูลซ้ำซ้อนและไม่เป็นปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากร เช่น บุคลากรขาดทักษะด้านดิจิทัล ขาดความเข้าใจในกระบวนการทำงานแบบบูรณาการ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน

๔.๑.๓ ปัญหาด้านกระบวนการทำงาน อันได้แก่ ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน หรือขาดการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย เช่น ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ไม่รองรับการทำงานร่วมกัน ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล และระบบสำรองข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านนโยบายและกฎระเบียบ กล่าวคือ กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการทำงานแบบดิจิทัล ขาดนโยบายสนับสนุนการบูรณาการระบบ และความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ การกำหนดมาตรฐานข้อมูลกลางสำหรับทุกหน่วยงาน การพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลกลาง หรือการจัดทำระบบคลังข้อมูลส่วนกลาง

๔.๒.๒ การจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมงานสำหรับดูแลประจำหน่วยงาน นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงประโยชน์ของระบบใหม่

๔.๒.๓ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบดิจิทัล

๔.๒.๔ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัย การจัดทำนโยบายและมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูล รวมไปถึงการพัฒนาระบบสำรองและกู้คืนข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒.๕ การปรับปรุงกฎระเบียบให้รองรับการทำงานดิจิทัล กำหนดนโยบายการบูรณาการระบบที่ชัดเจน และจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการระบบบูรณาการ

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาองค์กร และพร้อมที่จะจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรอย่างเพียงพอ นอกจากนี้การมีแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงจะช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน

๕.๒ การมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานจากทุกหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ การเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาระบบจะช่วยให้ระบบที่พัฒนาขึ้นตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

๕.๓ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่น ระบบที่พัฒนาขึ้นควรสามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน มีความปลอดภัยสูง และสามารถขยายขีดความสามารถได้ในอนาคต การใช้มาตรฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันจะช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของทีมพัฒนาระบบและผู้ใช้งาน การจัดฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจในระบบใหม่จะช่วยให้การนำระบบไปใช้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง

๕.๕ การติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและการรายงานผลต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การพัฒนาระบบเป็นไปอย่างยั่งยืน

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของผู้บริหารด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน และเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการดำเนินงาน รวมไปถึงสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพิ่มความถูกต้องและแม่นยำในการประมวลผลข้อมูล สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านระบบออนไลน์ และลดการใช้ทรัพยากรกระดาษและพื้นที่จัดเก็บเอกสาร

๖.๓ ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ สามารถติดตามสถานะการดำเนินงานได้แบบ Real-time มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางมาติดต่อราชการ

๖.๔ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปสู่การยกระดับการทำงานสู่องค์กรดิจิทัลที่มีการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๗ การจัดทำฐานข้อมูลเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๕๔ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” และสภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของประเทศไทยได้มีเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น แต่ยังมีส่วนราชการอื่นนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาด้วย ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา และตัวชี้วัดตามเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งดำเนินมาถึงระยะที่ ๒ ปีที่ ๖ - ๑๐ ได้กำหนดจำนวนฐานข้อมูลรายบุคคลด้านการศึกษาของประเทศที่เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ (พ.ร.บ.การบริหารงานฯ) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งการบูรณาการฐานข้อมูลหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าเป็นระบบข้อมูลเดียวกัน อีกทั้งรัฐบาลยังให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ข้อมูลมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบกับ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารข้อมูล พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๒๖ ที่ให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานที่รับจากส่วนราชการ หน่วยงาน หรือสถานศึกษา

๑.๑ ที่มาขององค์ความรู้

๑.๑.๑ การตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรในการใช้ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ในส่วนการจัดการศึกษามีความหลากหลายและซับซ้อน เช่น ข้อมูลนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๑.๑.๒ การเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน : หน่วยงานที่จัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่ต้องทำงานร่วมกันในการประสานการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการศึกษาระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างราบรื่น

๑.๒ ความจำเป็นและการสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ: บริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสุข รู้เท่าทันโลกยุคใหม่ ดังนั้น ฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานจะช่วยให้สามารถติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาได้ดีขึ้นซึ่งสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒.๒ พันธกิจพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่: การจัดทำฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน จะช่วยให้การบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลด้านการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ข้อมูลนำมาวิเคราะห์ที่แม่นยำเกี่ยวกับการศึกษา

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ การรวบรวมข้อมูล: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. จัดทำฐานข้อมูลกลาง ด้านการศึกษาระดับกระทรวง และระดับประเทศ โดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารข้อมูล พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีวิธีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๒.๑.๑ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ รายการข้อมูลด้านการศึกษาที่จะจัดเก็บ

๒.๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านข้อมูลสารสนเทศ ประจำปีการศึกษา เพื่อกำหนดระยะเวลา และรายการข้อมูลที่จะจัดเก็บ

๒.๑.๓ จัดทำหนังสือแจ้งแผนปฏิบัติการด้านข้อมูลสารสนเทศ ประจำปีการศึกษา ให้หน่วยงาน ที่จัดการศึกษาทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๑.๔ จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานที่จัดการศึกษาทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และนอกสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ส่งข้อมูลสู่ระบบศูนย์บริการศูนย์ข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ

๒.๑.๕ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลผลข้อมูลพร้อมจัดทำเป็นสารสนเทศ เผยแพร่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้

๒.๒ การเชื่อมโยงข้อมูล: การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ กำหนดโครงสร้างมาตรฐานข้อมูล (Data Dictionary) และรหัสข้อมูลมาตรฐานกลาง (Code List) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการรับ - ส่งข้อมูลร่วมกัน

๒.๒.๒ จัดทำหนังสือขออนุญาต DPO และนายทะเบียนข้อมูลในการประมวลผลข้อมูล ตามความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการเชื่อมโยงข้อมูล

๒.๒.๓ ประมวลผลข้อมูลตามความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการเชื่อมโยงข้อมูล

๒.๒.๔ หน่วยงานที่เชื่อมโยงข้อมูลจะต้องแต่งตั้งนายทะเบียนและผู้ช่วยนายทะเบียน หรือผู้รับผิดชอบในการเชื่อมโยงข้อมูลแจ้งมาที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และลงทะเบียนใช้งานระบบฯ จากนั้นจะได้รับการกำหนดสิทธิ์การใช้งานระบบในส่วนของการเชื่อมโยงข้อมูลในรูปแบบ API (API-Username และ API-Key) เพื่อความปลอดภัยในการรับและส่งข้อมูล

๒.๒.๕ กำหนดระยะเวลาในการรับและส่งข้อมูล

๒.๒.๖ จัดทำหนังสือถึงหน่วยงานที่ต้องการเชื่อมโยงข้อมูล (ทุกครั้ง)

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงแรงงาน เชื่อมโยงข้อมูลนักเรียน นักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษา และสถานศึกษา โดยนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์อัตราแรงงานในอนาคต กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชื่อมโยงข้อมูลนักเรียน นักศึกษา โดยนำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือตามความด้อยโอกาส

๒.๓ การรักษาความปลอดภัย: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีวิธีการและแนวทางการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ดังนี้

๒.๓.๑ จัดทำนโยบายธรรมาภิบาลข้อมูลและแนวปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๓.๒ จัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๓.๓ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ DPO (Data Protection Officer)

๒.๓.๔ แต่งตั้งผู้ควบคุมระบบและผู้ดูแลระบบ

๒.๓.๕ ผู้ใช้งานระบบจะต้องได้รับแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการ (นายทะเบียน) ให้มีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับข้อมูล

มีกระบวนการรักษาความปลอดภัยโดยผู้ใช้งานจะต้องได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายจากหน่วยงาน จึงจะสามารถลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบได้ และจะต้องมีการลงชื่อเข้าใช้งานระบบทุกครั้ง รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านรูปแบบ API จะต้องใช้ API-Username และ API-Key ทุกครั้ง ข้อมูลที่จัดเก็บจึงมีความปลอดภัยและมีการควบคุมการเข้าถึงอย่างเข้มงวด

๒.๔ การปรับปรุงข้อมูล: มีการปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ฐานข้อมูลมีความทันสมัย และถูกต้อง โดยมีการจัดเก็บข้อมูลปีการศึกษาละ ๒ ครั้ง ภาคเรียนที่ ๑ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน และภาคเรียนที่ ๒ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน

โดยการจัดทำฐานข้อมูลเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกัน และลดปัญหาการจัดการข้อมูลซ้ำซ้อน

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการดังนี้

๓.๑ การวางแผนอย่างรอบคอบ

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ : วางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และวัดผลได้ โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานและผู้ใช้ข้อมูล

การวิเคราะห์ความต้องการ : วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละหน่วยงานเพื่อกำหนดประเภทของข้อมูลและฟังก์ชันที่จำเป็นในฐานข้อมูล

๓.๒ การออกแบบและพัฒนา

การออกแบบฐานข้อมูล : ออกแบบฐานข้อมูลที่มีโครงสร้างที่เหมาะสม เป็นมาตรฐานเดียวกัน และยืดหยุ่น สามารถรองรับข้อมูลจากหลายแหล่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม : เลือกใช้เทคโนโลยีที่ตอบสนองความต้องการและความสามารถในการจัดการข้อมูลที่มีปริมาณมาก

๓.๓ การจัดการข้อมูล

การควบคุมคุณภาพข้อมูล: ใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบความถูกต้อง การทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleaning) และการตรวจสอบความครบถ้วน

การจัดระเบียบข้อมูล: ใช้ระบบจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดระเบียบข้อมูลตามหมวดหมู่และการสร้างดัชนีข้อมูลเพื่อการเข้าถึงที่รวดเร็ว

๓.๔ การประสานงานและการสื่อสาร

การสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน: สร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

การจัดประชุมและการรายงาน: จัดประชุมเพื่ออัปเดตสถานะและการดำเนินงานของการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงการจัดทำรายงานเพื่อการติดตามและการประเมินผล

๓.๕ การจัดการความเสี่ยง

การป้องกันข้อมูล: ใช้มาตรการความปลอดภัยในการป้องกันข้อมูล เช่น การเข้ารหัสข้อมูลและการควบคุมการเข้าถึง เช่น การกำหนดสิทธิ์ให้กับผู้ใช้งาน

การสร้างแผนการกู้คืน: เตรียมแผนการกู้คืนข้อมูลกรณีเกิดปัญหาหรือความเสียหาย การใช้เทคนิคเหล่านี้จะช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ การเข้าถึงข้อมูลที่ไม่เป็นมาตรฐาน

ปัญหา: ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การเชื่อมโยงและการรวมข้อมูลเป็นเรื่องยาก

แนวทางแก้ไข: กำหนดโครงสร้างมาตรฐานข้อมูล (Data Dictionary) รหัสข้อมูล มาตรฐานกลาง (Code List) และมาตรฐานการเชื่อมโยง API เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและใช้ข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

ปัญหา: ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนอาจเสี่ยงต่อการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการละเมิดความเป็นส่วนตัว

แนวทางแก้ไข: ใช้มาตรการความปลอดภัย เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การควบคุมการเข้าถึง (Access Control)

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ความสำคัญ: การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การบูรณาการในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการศึกษาระหว่างหน่วยงานสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

แนวทาง: ควรได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และทรัพยากร

๕.๒ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ความสำคัญ: การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทำให้การกำหนดทิศทางการทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทาง: กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ และสามารถดำเนินการได้จริง โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานและผู้ใช้ข้อมูล

๕.๓ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม

ความสำคัญ: เทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพและรองรับการขยายตัวในอนาคตได้

แนวทาง: เลือกใช้ระบบและเครื่องมือที่ทันสมัย รองรับการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ และมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การลดความซ้ำซ้อน: การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานช่วยลดการทำงานซ้ำซ้อนในการเก็บข้อมูล เป็นการลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินงาน

การทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น : การมีข้อมูลที่เป็นเอกภาพช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถประสานงานและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นมากขึ้น

๖.๒ การสนับสนุนการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่แม่นยำ : การมีข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนกันได้นั้น ทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำมาวิเคราะห์และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

การเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน : ข้อมูลที่อัปเดตและเป็นปัจจุบันช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถตัดสินใจได้ตามสถานการณ์ที่เป็นจริง

๖.๓ การพัฒนาและการวางแผน

การคาดการณ์แนวโน้ม : การรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งช่วยให้สามารถคาดการณ์แนวโน้มและวางแผนกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ : ข้อมูลที่เชื่อมโยงสามารถใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบและพัฒนานโยบายหรือกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๘ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการภาค ๘

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และประเด็นปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการไปเป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา รวมถึงจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งเร่งรัด ติดตามการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางกฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างถูกต้อง จึงเป็นองค์ความรู้จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนระดับ ๑ – ๓ โดยคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อาทิ พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบกระทรวงการคลัง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดโครงการและกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ เพื่อติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณทั้งรายจ่ายประจำและรายจ่ายลงทุนของหน่วยรับงบประมาณ และกำหนดมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ เพื่อให้มีผลการเบิกจ่ายและการใช้จ่ายเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและหน่วยงานราชการ อาทิ สำนักงานงบประมาณที่จะนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณถัดไป ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการภาค ๘ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีสมรรถนะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่นๆ ในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ รวมถึงความเชื่อมโยงของแผนระดับ ๑ – ๓ โดยเฉพาะแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ และวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

๒.๒ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และวางแผนเตรียมการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

๒.๓ จัดสรรเงินงบประมาณตามแผนที่ได้รับอนุมัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานและมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณทุกไตรมาสให้เป็นไปตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๒.๕ จัดทำทะเบียนคุม รับ - จ่าย การใช้งบประมาณตามโครงการที่ได้รับ และบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบกระทรวงการคลังและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบันทึกข้อมูลและตรวจสอบระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ตลอดจนการรายงานผลผ่านระบบการรายงานต่าง ๆ และเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามระเบียบฯ เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒.๖ รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณไปยังหน่วยงานกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ และรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่กำหนดทั้งรายไตรมาส และสิ้นสุตปีงบประมาณ

๒.๗ ประชุมสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และทบทวนผลการใช้จ่ายงบประมาณตามนโยบายและแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งเตรียมความพร้อมในการจัดทำคำของบประมาณของหน่วยงานในปีงบประมาณถัดไป

๒.๘ รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณเสนอผู้บริหาร และนำไปปรับปรุงและพัฒนาการใช้จ่ายงบประมาณในปีงบประมาณถัดไป

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ การศึกษาข้อมูล กฎหมาย ระเบียบ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการทำงานเป็นทีม (Team Work)

๓.๓ การจัดทำคู่มือ และแผนการปฏิบัติราชการตามที่กำหนด

๓.๔ การสรุป รายงานผลการปฏิบัติงานทั้งแบบลายลักษณ์อักษร และผ่านระบบโปรแกรมต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณไม่ต่อเนื่อง และขาดบุคลากรที่ถ่ายทอดได้อย่างชัดเจน เนื่องจากข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากร และระยะเวลาการดำเนินงานที่จำกัด

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการจัดประชุม การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ

๔.๒.๒ บริหารจัดการและควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

๔.๒.๓ จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ หน่วยงานส่วนกลาง

๕.๑.๑ มีการชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการใช้จ่ายเงินงบประมาณและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด ถูกต้อง และชัดเจนทั้งแบบ online และ onsite

๕.๑.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและระดับพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกฎหมายในการใช้จ่ายงบประมาณ

๕.๑.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือคณะกรรมการกำกับ ติดตาม เพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจกฎหมายในการใช้จ่ายงบประมาณ และควบคุมดูแลให้การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส เพื่อประโยชน์อย่างประหยัด

๕.๑.๔ เร่งรัด กำกับ ติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณในส่วนภูมิภาคให้เป็นไปตามระเบียบ/กฎหมายทุกไตรมาสในแต่ละปีงบประมาณ

๕.๒ หน่วยงานระดับภาค

๕.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ และเป็นไปตามที่หน่วยงานส่วนกลางกำหนดไว้

๕.๒.๒ ประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งจัดทำคู่มือการใช้จ่ายงบประมาณ/คู่มือปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณแก่หน่วยงานระดับจังหวัด

๕.๒.๓ จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานกำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและการบันทึกข้อมูลในระบบโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

๕.๒.๔ ประชุมสรุปผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และทบทวนผลการใช้จ่ายเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

๕.๒.๕ รายงานสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาสและสิ้นสุดปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน/การใช้จ่ายงบประมาณในปีถัดไป

๕.๓ หน่วยงานระดับจังหวัด

๕.๓.๑ ประชุมสร้างความเข้าใจการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำโครงการ และงบประมาณที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๒ จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบริหารจัดการการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบ/กฎหมายอย่างถูกต้อง โปร่งใส อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ เร่งรัดการเบิกจ่ายรายไตรมาสตามปีงบประมาณ

๕.๓.๔ สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ และรายงานผลรายไตรมาสและสิ้นสุดปีงบประมาณ เสนอผู้บริหาร และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน/การใช้จ่ายงบประมาณในปีถัดไป

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๖.๒ บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การจัดทำคำของบประมาณ และการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานให้มีทักษะและองค์ความรู้ทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๑๙ รูปแบบและองค์ประกอบในการจัดทำร่างกฎหมาย

ชื่อหน่วยงาน สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

๑.๑ ที่มา ความจำเป็น

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับพื้นที่ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ซึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการมีความจำเป็นต้องใช้กฎหมายเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมามีกระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปการศึกษามาเป็นระยะ ๆ ประกอบกับขณะนี้กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่กำลังจะประกาศใช้บังคับ นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดแนวทางการบังคับใช้กฎหมาย และการดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย รวมทั้ง การปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับมีผลบังคับใช้โดยสมบูรณ์ มีกฎหมายลำดับรอง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ในการนี้ จึงเห็นสมควรจัดกิจกรรมการพัฒนา กฎหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อดำเนินการพัฒนากฎหมายลำดับรอง ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ ให้มีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติต่อไป

การตรากฎหมายลำดับรอง หมายถึง การออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้ เพื่อกำหนดรายละเอียด ในการบังคับให้เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติหรือพระราชกำหนดฉบับที่เป็นกฎหมายแม่บท และซึ่งมีค่าบังคับต่ำกว่าพระราชบัญญัติและพระราชกำหนดซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือรัฐสภาได้มอบอำนาจให้ฝ่ายบริหารตรากฎหมายลำดับรองขึ้น ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่กฎหมายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ต้องใช้ในการบริหารและปกครองประเทศ เพื่อดำเนินการจัดระเบียบเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ดังนั้น การร่างกฎหมายลำดับรองเพื่อใช้บังคับจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุข ส่วนรวมของประชาชนเป็นหลัก โดยสิทธิและผลประโยชน์ของประชาชนต้องได้รับการคุ้มครองดูแล จึงถือได้ว่า ฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลเป็นองค์กรที่มีหน้าที่นำเจตนารมณ์ของประชาชนมาปฏิบัติให้เกิดผลต่อไป

การได้มาขององค์ความรู้

กฎหมายลำดับรอง หมายถึง บรรดากฎหมายซึ่งองค์กรของรัฐฝ่ายบริหารและปกครอง ได้ตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติหรือพระราชกำหนดฉบับใดฉบับหนึ่ง เพื่อกำหนดรายละเอียด ในการบังคับการให้เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติหรือพระราชกำหนดฉบับที่เป็นกฎหมาย แม่บท และซึ่งมีค่าบังคับต่ำกว่าพระราชบัญญัติและพระราชกำหนด ลักษณะของกฎหมายลำดับรอง มีดังนี้

- ทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดให้แก่กฎหมายแม่บท
- การตราต้องอ้างอิงและอาศัยอำนาจของกฎหมายแม่บท
- กฎหมายลำดับรองอาจตราโดยอาศัยอำนาจของพระราชบัญญัติ หรือกฎหมาย

ลำดับรองที่มีลำดับชั้นสูงกว่าได้ เช่น พระราชบัญญัติมอบอำนาจให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวง กฎกระทรวง มอบอำนาจให้อธิบดีออกระเบียบ

สำนักนิติการในฐานะที่เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบังคับใช้กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา และการปฏิบัติราชการของกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายของส่วนราชการ และหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น สำนักนิติการจึงเป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการในการศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบของกระทรวง เพื่อใช้บังคับในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในการตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จำเป็นต้องทำตามลำดับขั้นตอน แบบและโครงสร้างของกฎหมาย โดยลำดับดังนี้

- ทำความเข้าใจนโยบาย และความต้องการในการมีกฎหมายลำดับรอง
- วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย รวมทั้ง

ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับกฎหมายอื่น ๆ

- ออกแบบโครงสร้างกฎหมายลำดับรอง เพื่อสรุปยอดรวมของความคิดของผู้กำหนด

นโยบาย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากที่สุด

- เขียนหรือร่างตามแบบกฎหมายลำดับรอง
- พิจารณาและตรวจสอบกับ Check List ๑๐ ประการ (ความจำเป็นในการตรากฎหมาย)

เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแม่บท

- นำเสนอต่อคณะกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
- เสนอต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่อนุมัติออกกฎหมายลำดับรอง

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ทำหน้าที่ร่างกฎหมายจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจในลำดับขั้นตอนและแบบโครงสร้างของกฎหมาย เพื่อที่จะนำนโยบายรัฐบาลมาบัญญัติหรือกำหนดเป็นกฎหมายลำดับรอง และสอดคล้องกับกฎหมายแม่บท เพื่อใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อไป

๑.๒ ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงาน

๑.๒.๑ การกำหนดกรอบแนวคิด: ทำความเข้าใจนโยบาย (Determining the Sponsor's Intent) เพื่อทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ว่าต้องการออกกฎหมายมาเพื่อดำเนินการอะไร ทำอะไร เพื่อความชัดเจน ในการนำไปกำหนดกรอบ แนวคิด ในการจัดทำร่างกฎหมายให้ตรงประเด็นตามขอบเขตหรือเจตนารมณ์ของผู้กำหนดนโยบาย

๑.๒.๒ การศึกษาวิเคราะห์: ผู้จัดทำร่างกฎหมายต้องทำการศึกษาวิเคราะห์บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการยกร่าง ตรวจสอบความซ้ำซ้อนของกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน

๑.๒.๓ การจัดทำร่างกฎหมายต้องกำหนดกรอบ แนวคิด หลักการ และเหตุผล กำหนดรูปแบบโครงสร้างของร่างกฎหมายที่จะจัดทำร่างเนื้อหาสาระของร่างกฎหมาย การจัดทำร่างกฎหมาย การใช้ศัพท์ภาษากฎหมาย การใช้ภาษากฎหมาย ถ้อยคำสำนวนที่ใช้ต้องชัดเจน ไม่กำกวม ตีความได้หลายนัย

๑.๒.๔ การรับฟังความคิดเห็น: นำร่างกฎหมายออกไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย ว่ามีความเหมาะสมชัดเจนหรือไม่ กระทบต่อสิทธิของบุคคลหรือไม่

๑.๒.๕ การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ: นำร่างกฎหมายที่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบ ถ่วงถ่วงอีกชั้นหนึ่ง เพื่อความรอบคอบและเป็นการลดข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง (ถ้ามี) ซึ่งต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น

๑.๒.๖ นำเสนอผู้มีอำนาจลงนาม: นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามให้ถูกต้อง เป็นไปตามลำดับศักดิ์ของกฎหมาย เช่น กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวง ประกาศกระทรวง ซึ่งต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับการเสนอร่างกฎหมายแต่ละชนิด/ประเภท เป็นต้น

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๑ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้บังคับกฎหมายลำดับรอง กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ

๒.๒ ยกร่างและประชุมพิจารณา ร่างกฎหมายลำดับรองตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ อย่างน้อยจำนวน ๑ ฉบับ

๒.๓ ดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมายลำดับรองกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ

๒.๔ สรุปผลการประชุมและจัดทำรายงานผลรับฟังความคิดเห็นกฎหมายลำดับรองตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๕ ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา ร่างกฎหมายลำดับรองกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ

๒.๖ สรุปผลการประชุมและจัดทำรายงานผลการพิจารณากฎหมายลำดับรองตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒.๗ เสนอร่างกฎหมายลำดับรองกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างน้อยจำนวน ๑ ฉบับ

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การตรากฎ ระเบียบ ประกาศกระทรวง หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ออกใช้บังคับมีประสิทธิภาพ ใช้บังคับได้บังเกิดผลดี สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะในการเขียนกฎหมายแก่ผู้ทำหน้าที่ยกร่างกฎหมาย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นวิทยากรฝึกอบรม หรือส่งบุคลากรไปอบรมตามหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

๓.๒ ในการร่างกฎหมายลำดับรองควรมีการตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมายกับ Check List ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๓.๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ
- ๓.๒.๒ ใครควรเป็นผู้ทำภารกิจ
- ๓.๒.๓ ความจำเป็นในการตรากฎหมายลำดับรอง
- ๓.๒.๔ ความซ้ำซ้อนของกฎหมายลำดับรอง
- ๓.๒.๕ ความคุ้มค่าหรือภาระต่อบุคคล
- ๓.๒.๖ ความพร้อมของรัฐ
- ๓.๒.๗ หน่วยงานที่รับผิดชอบ
- ๓.๒.๘ วิธีการทำงานและการตรวจสอบ
- ๓.๒.๙ อำนาจในการตราอนุบัญญัติ
- ๓.๒.๑๐ การรับฟังความคิดเห็น

๓.๓ ควรจัดให้มีการประชาพิจารณ์หรือรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมายอย่างจริงจัง โดยเฉพาะจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากกฎหมาย ซึ่งอาจจัดในลักษณะ Focus Group หรือจัดประชุมสัมมนาเพื่อทำประชาพิจารณ์ กลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก เพื่อให้ได้รับความคิดเห็นที่หลากหลาย และตรงต่อความต้องการหรือเกิดผลกระทบต่อผู้ใช้กฎหมายน้อยที่สุด มิใช่เพียงแต่จัดทำเพื่อให้ครบตามรูปแบบ และขั้นตอนในการร่างกฎหมาย

๓.๔ ควรจัดตั้งหรือมอบหมายผู้แทนที่ไปชี้แจงหรือให้ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาร่างกฎหมาย ลำดับรอง และต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ และอธิบายสาระสำคัญได้อย่างผู้รู้จริงและเชื่อมโยงกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจได้

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

-

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดข้อขัดข้อง สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ โปร่งใสและเป็นธรรม

๕.๒ กฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ สามารถใช้บังคับได้โดยไม่มีการแก้ไขบ่อยครั้ง เว้นเสียแต่กรณีที่กฎหมายแม่บทหรือพฤติกรรมของสังคมเปลี่ยนไป จึงมีการแก้ไข

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ผู้ร่างกฎหมายมีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการร่างกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ มีคุณภาพและใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีและมีความคุ้มค่า

ชื่อองค์ความรู้ที่ ๒๐ วิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (IDP)

(การพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางของ ก.พ.)

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ

ขอบเขต

๑. ที่มา ความจำเป็น หรือการได้มาขององค์ความรู้

ความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ แห้งตน มีตัวแบบความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีมงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องผลักดันการตัดสินใจ ลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น และจำเป็นต้องผลักดันให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ ขององค์กรมากขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ (Knowledge, Skills, Attributes and Other Characteristics : KSAOs) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ได้อย่างต่อเนื่องจะส่งเสริมให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาเติบโตได้ดีไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคคล ถือเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยที่การบริหารทรัพยากรบุคคลยึดเป้าหมายสุดท้าย คือการสร้างกลไกเพื่อให้ “คน” สร้างหรือผลิตผลงานตามความต้องการขององค์กรหรือสูงกว่าที่คาดหวังได้ และเพื่อให้บุคลากรขององค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานตามบทบาทความรับผิดชอบในปัจจุบัน และเตรียมตัวสำหรับโอกาสในอนาคต ซึ่งการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสามารถแข่งขัน ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาศักยภาพจึงมีความสำคัญเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีความรู้รอบด้าน สามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมีอาชีพ แผนพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคคลที่มีความสำคัญมาก เป็นเครื่องมือที่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำมาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตามภารกิจของหน่วยงาน และช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ การจัดทำ IDP จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะมีบทบาทหน้าที่ ในการช่วยให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การประเมิน ช่องว่างในการพัฒนา การกำหนดกรอบวิธีการ/แนวทางการพัฒนา การกำหนดแนวทางการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ ภายหลังการพัฒนา รวมไปถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคคล

แผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan) จึงเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของงาน และองค์กร โดยแผนต้องระบุเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามแนวทางความก้าวหน้า ในสายงาน ดังนั้น เป้าหมายการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (IDP) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มี KSAOs ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำงานที่สูงขึ้น บุคลากรได้รับการพัฒนา ที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นรายบุคคล อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล (IDP) ซึ่งเป็นไปตามนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ ประเมินตนเอง

ผู้รับการพัฒนาศำรวจสมรรถนะ (ความรู้ ความสามารถ และทักษะ) ของตนเอง เพื่อค้นหาจุดอ่อนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และจุดแข็งที่ควรส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยยึดตามสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม) ซึ่งต้องสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดสมรรถนะที่ต้องพัฒนา

๒.๒ ทหาร่วมกับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๑ เมื่อทำการประเมินตนเองตามขั้นตอนที่ ๑ เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้รับการพัฒนานำผลการประเมินดังกล่าว มาหารือกับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการพัฒนาโดยตรง เพื่อหาข้อตกลงเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลร่วมกัน

๒.๒.๒ ให้ผู้รับการพัฒนابันทึกผลการหารือในการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลลงในแบบฟอร์ม การหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล โดยผู้รับการพัฒนาและหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ลงลายมือชื่อรับรอง

๒.๓ จัดทำแผนและนำไปปฏิบัติ

๒.๓.๑ เมื่อจัดทำแบบฟอร์มการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลตามขั้นตอนที่ ๒ เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้รับการพัฒนาจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเองตามแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยผู้รับการพัฒนา และหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อร่วมกัน และให้บันทึกแผนพัฒนารายบุคคลดังกล่าวในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๓.๒ ดำเนินการพัฒนาดตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

๒.๔ ติดตามและทบทวน

หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการพัฒนาประชุมหารือร่วมกันเป็นระยะ อย่างน้อยทุก ๒ เดือน (เมษายน และมิถุนายน) เพื่อติดตามความก้าวหน้า หากไม่เป็นไปตามแผนให้ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และปรับปรุงวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๒.๕ รายงานผล

๒.๕.๑ ผู้รับการพัฒนาจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการพัฒนาโดยตรง และส่งให้ผู้รับผิดชอบรวบรวมเพื่อนำเสนอให้หัวหน้าหน่วยงานลงลายมือชื่อรับทราบผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งนี้หากไม่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ให้ชี้แจงข้อเท็จจริงถึงสาเหตุที่ไม่เป็นไปตามแผน ในแบบรายงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล

๒.๕.๒ เมื่อหัวหน้าหน่วยงานลงลายมือชื่อรับทราบผลการดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้รับผิดชอบบันทึกผลการพัฒนาดังกล่าว

๓. เทคนิคการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาที่ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงและสามารถปฏิบัติได้ โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนา และเป็นการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา

๔. ปัญหาและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ปัญหา

๔.๑.๑ บุคลากรขาดการประเมินตนเอง จึงไม่สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถตั้งเป้าหมายการพัฒนาได้ตรงจุด

๔.๑.๒ ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

๔.๑.๓ ขาดการบริหารจัดการเวลาและ/หรือเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง

๔.๒ แนวทางแก้ไข

๔.๒.๑ ประเมินตนเองอย่างตรงไปตรงมา และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น

๔.๒.๒ ตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง รวมถึงมีรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

๔.๒.๓ เรียนรู้การบริหารจัดการเวลา ปรับทัศนคติของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

แผนพัฒนารายบุคคล สามารถพิจารณาได้ ๒ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ การพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาระยะสั้น ที่มุ่งการเสริมจุดแข็ง (Strength) และหาวิธีจัดการกับ “จุดที่ต้องการพัฒนา” (Development Area) และมิติที่ ๒ การพัฒนาระยะยาว โดยเป็นการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต โดยกระบวนการพัฒนาที่สมบูรณ์ประกอบไปด้วย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๕.๑ การประเมินหาช่องว่างการพัฒนาจาก “เป้าหมายการพัฒนา” คือ การพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ (KSAOs) ของตำแหน่ง ดังนั้น การประเมินหาช่องว่างการพัฒนา จึงเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง KSAOs ที่เจ้าของ IDP แต่ละคน “ควรมี” กับ “ที่มีอยู่จริง” สำหรับการวางแผนพัฒนาจะพิจารณาว่า จากช่องว่างการพัฒนาในระยะเวลาดังกล่าวจะเลือกประเด็นการพัฒนาใดมาดำเนินการก่อน ทั้งนี้ การกำหนดประเด็นหรือจุดมุ่งหมายการพัฒนา ควรกำหนดเพียง ๑ หรือ ๒ เป้าหมายเท่านั้น โดยควรประกอบด้วยสิ่งที่เจ้าของ IDP ทำได้ดีหรือจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องการพัฒนา (Development Area) เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาจุดแข็ง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาสิ่งที่สามารถทำได้ดีอยู่แล้วจะประสบความสำเร็จได้ง่าย และเพิ่มความมั่นใจเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ในทางกลับกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตั้งเป้าหมายการพัฒนาจุดอ่อนด้วย แม้จะเป็นสิ่งที่ยากและใช้ทรัพยากร (เวลาและงบประมาณ) ของส่วนราชการมากกว่าปกติ ทั้งนี้ เพื่อเติมเต็มส่วนที่จะช่วยขับเคลื่อนหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

๕.๒ การกำหนดวิธีการพัฒนาหรือการเรียนรู้ มักจะมีความเข้าใจว่าเป็นการกำหนดหัวข้อ การฝึกอบรม แต่ในความเป็นจริงนั้น การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการพัฒนาเท่านั้น และการพัฒนา มีความหมายกว้างกว่าแค่การฝึกอบรม เช่น (On the Job Training (OJT) การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานการศึกษาด้วยตนเอง ทั้งนี้ หลักการในการกำหนดวิธีการพัฒนามี ๒ ประการ ได้แก่

๕.๒.๑ การพัฒนาต้องตรงประเด็นที่ต้องการพัฒนาและมีความเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิผล

๕.๒.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากรแต่ละคน ต้องพิจารณาความถนัดไปพร้อมกับรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล เนื่องจากการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคนหรือหัวข้อความรู้มีความแตกต่างกัน เช่น บางคนสามารถเรียนรู้ได้ดีผ่านการฟังมากกว่าการอ่าน หรือบางหัวข้อความรู้เหมาะกับการเข้าฝึกอบรม บางหัวข้อเหมาะกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ดังนั้น การเลือกวิธีการพัฒนาจึงต้องพิจารณาทั้งความเหมาะสมกับสิ่งที่พัฒนา รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่แต่ละคนถนัด เพื่อให้คุ้มค่าทั้งในแง่ของทรัพยากรและลดความเสี่ยงของความล้มเหลวหลังการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังควรคำนึงถึงเงื่อนไขที่อาจเป็นข้อจำกัดของวิธีการพัฒนา เช่น งบประมาณ เป็นต้น

๕.๓ การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงนับเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา เพราะสามารถบ่งชี้ว่ากระบวนการพัฒนาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ ซึ่งหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่คำนึงถึงองค์ประกอบนี้ ภายหลังจากที่ได้เรียนรู้หรือพัฒนา KSAOs แล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าของ IDP จะต้องมีโอกาสนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงในหน่วยงาน หรือเรียกว่า “มีเวที” ให้แสดงศักยภาพ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้นั้นมีพัฒนาการอย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถผลิตผลงานให้กับหน่วยงานได้จริง จึงจะสามารถนับได้ว่าการพัฒนานั้นบรรลุผลสำเร็จ

การตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำ IDP จึงเป็นกระบวนการที่ต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าของ IDP และได้ข้อสรุปเพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตามที่วางแผนไว้ จึงจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรผ่าน IDP สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง การเลือกประเด็นพัฒนารายบุคคลที่ดีจะเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (High-payoff Development) กล่าวคือ การจัดทำ IDP จำเป็นต้องตอบสนองทั้งเป้าหมาย/ความต้องการของบุคลากร (Personal Goals/Needs) และสอดคล้องกับเป้าหมาย/ความต้องการของกลุ่มงาน (Group Goals/Needs) และเป้าหมาย/ความต้องการขององค์กร (Organization Goals/Needs) ซึ่งหากพัฒนาได้ตามสอดคล้องกันทั้ง ๓ ส่วน บุคลากรรายนั้น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบในการนำเอา KSAOs ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์กับกลุ่มงาน ท้ายที่สุด กิจกรรมเพื่อการพัฒนา ก็ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพราะจะทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

๖. ประโยชน์ขององค์ความรู้

๖.๑ ระดับบุคคล

๖.๑.๑ ช่วยปรับปรุงและพัฒนา (To Improve & Develop) ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความก้าวหน้า พร้อมพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๖.๑.๒ ช่วยเตรียมความพร้อม (To Prepare) บุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรืองานที่ต้องโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นที่แตกต่างไปจากเดิม อันจะช่วยลดความรู้สึกกังวลและความเครียดของบุคลากรก่อนจะไปทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

๖.๒ ระดับองค์กร

๖.๒.๑ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในการเตรียมคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๖.๒.๒ กำลังคนที่มีความยืดหยุ่นทำให้สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนได้ และเสริมสร้างบรรยากาศการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๖.๒.๓ สร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๖.๒.๔ หัวหน้าหน่วยงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดี มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดี (ไม่ต้องเสียเวลามากในการจัดการงาน) เป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (Quality of Work Life)

๖.๒.๕ หน่วยงานมีบุคลากรที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีทักษะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหลายด้าน ส่งผลให้หน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๒๕๖๗/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และอำนวยความสะดวกการจัดการความรู้ และคณะทำงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการจัดการความรู้ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยต้องดำเนินการจัดการความรู้ในองค์การ การรวบรวมองค์ความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร การแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติที่ดี เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงจนเกิดกระบวนการที่เป็นเลิศ และมีผลลัพธ์ที่ดีสู่การบรรลุยุทธศาสตร์และการบริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จึงแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และอำนวยความสะดวกการจัดการความรู้ และคณะทำงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO)

นายวรัท พฤกษาวิกุล ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้
รักษาราชการแทน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คณะกรรมการกำกับ ติดตาม และอำนวยความสะดวกการจัดการความรู้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|-----------|
| ๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธาน |
| ๒. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับมอบหมาย | รองประธาน |
| ๓. เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน | กรรมการ |
| ๕. ศึกษาธิการภาค ๑ - ๑๘ | กรรมการ |
| ๖. ศึกษาธิการจังหวัด ทุกจังหวัด | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักนิติการ | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |

/๑๕. ผู้อำนวยการ...

- ๒ -

๑๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน		กรรมการ
๑๖. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ		กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภูมิภาค		กรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้		กรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล		กรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง		กรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์		กรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		กรรมการ
		และเลขานุการ
๒๓. นางอุทัยรัตน์ สังข์เอี่ยม	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. นางชญาณิศ ศรีดิพันธ์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

๑. กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

๒. ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานของคณะทำงานการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามกรอบแนวทางที่กำหนด

๓. เร่งรัด กำกับ ติดตาม ให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปตามกรอบแนวทางการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะทำงานการจัดการความรู้

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		ที่ปรึกษา
๒. นายวรัท พฤกษาวิบูล	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ รักษาราชการแทน รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ประธาน
๓. บุคลากรผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑ - ๑๘		คณะทำงาน
๔. บุคลากรผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทุกจังหวัด		คณะทำงาน
๕. นางสาวรัตนา นวลจันทร์	สำนักงาน ก.ค.ศ.	คณะทำงาน
๖. นางสาวอนามิกา แจ่มเพชร	สำนักงาน ก.ค.ศ.	คณะทำงาน
๗. นางสาวนิโลบล สุซรองแพ่ง	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	คณะทำงาน
๘. นางสาวสุวัฒนา โพธิ์แก้ว	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน	คณะทำงาน
๙. นางสาวพิมพ์ชนก มีเดช	สำนักอำนวยการ	คณะทำงาน
๑๐. นางสาวสุนิสา ขำทัศน์	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๑๑. นางสาวรัตนา สุริยา	สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน	คณะทำงาน
๑๒. นางสาวเกษร แก้วเรือง	สำนักนิติการ	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวกษมา บุญเชื้อ	สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	คณะทำงาน

/๑๔. นายจิรัฐ...

- ๓ -

๑๔. นายจิรัฐ สันติ	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	คณะทำงาน
๑๕. นางณัฐชากานต์ เดวิส	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวกิตติยา ศรีเทพ	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวนิรมล อินทสุวรรณ	กองส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร การศึกษาในภูมิภาค	คณะทำงาน
๑๘. นางศุภรดา จันทรัตน์	กลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๙. นายธนากร เหล่าทวีทรัพย์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวทิพย์รัตน์ เตชะพกาพงษ์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ	คณะทำงาน
๒๑. นายพินิจ ผ่องอำไพ	กองบริหารการคลัง	คณะทำงาน
๒๒. นางนุชรี วัฒนเธียร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน
๒๓. นายเจษฎา วนิชชากร	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๒๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		คณะทำงาน และเลขานุการ
๒๕. นางอุทัยรัตน์ สังข์เอี่ยม	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. นางชญาณิศ ศรีติพันธ์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗. นางสาวไอริน เล่าห์ภูติ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘. นางสาวสโรชา หนูน้อย	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

๑. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อทบทวนองค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ๒. คัดเลือกองค์ความรู้เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประสานและขับเคลื่อนการนำแผนสู่การปฏิบัติ
 ๓. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ๔. ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

๗

กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุเทพ แก่งสันเทียะ)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
อาคารเสมารักษ์ 319 วังจันทน์เกษม
ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๐ ๒๖๒๘ ๖๔๐๙



psdgmoe.3@sueksa.go.th



<https://psdg.moe.go.th>



รายงานการถอดบทเรียนฯ