



ที่ นร ๑๒๐๓/๕๑๑

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ที่ สบร. ๐๗/๒๓๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (สบร.) ได้เสนอแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจตามเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ “ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ ความสำเร็จในการปรับบทบาทภารกิจของ สบร.” นั้น

อ.กพม. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้ สบร. ได้คะแนนในขั้นมาตรฐาน คือ ๗๕ คะแนน ตามตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีข้อสังเกตให้ สบร. รับไปประกอบการจัดทำตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ควรคงการประเมินตัวชี้วัดเรื่องการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหรือความคุ้มค่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ สบร. ดำเนินการปรับปรุงบทบาทภารกิจตามมติ อ.กพม. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ให้ครบถ้วน

๒. ค่าใช้จ่ายบุคลากรที่มีการกำหนดเพดานค่ารักษาพยาบาลของบิดาและมารดาของเจ้าหน้าที่ สบร. ควรคำนึงถึงบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงานด้วยว่าจะได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอยู่หรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ ควรพิจารณาแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากรตามที่ สบร. เสนอนี้ว่าได้ดำเนินการอย่างเต็มประสิทธิภาพแล้วหรือไม่

๓. มาตรการชะลอการรับบุคลากรเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุหรือลาออกยกเว้นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษหรือที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะนั้น สบร. ควรจะแสดงให้เห็นการลดค่าใช้จ่ายส่วนใด อย่างไรบ้าง เช่น การลดค่าใช้จ่ายในเรื่องบัญชีเงินเดือนของฝ่ายสนับสนุนของ สบร. ที่มีจำนวนค่อนข้างสูง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิริยา เนตรน้อย)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๘ ๕๓๕๔ ๙๙๘๕ (ยูภาพร) โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th



สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

ด่วนที่สุด
ที่ สปร. 07/ 233

Office of Knowledge Management and Development

69 อาคารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น 18-19

ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0-2105-6500 โทรสาร 0-2105-6556

๘ กันยายน 2565

เรื่อง แนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1208/711 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2564 เรื่องการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1203/10 ลงวันที่ 13 มกราคม 2565 เรื่องแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร ของ สปร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2569
2. แนวทางการปรับบทบาทภารกิจของ สปร.

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดส่งแบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้รับทราบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 9/2564 ในวันที่ 8 ธันวาคม 2564 มีมติให้สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) หรือ สปร. ทบทวนแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจ เพื่อนำเสนอ อ.กพม. และ กพม. ต่อไป นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ ในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565 ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1) ด้านการลดค่าใช้จ่าย สปร. ดำเนินการทบทวนแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 - 2569) โดยประกอบด้วยมาตรการ ดังนี้

- 1.1) การชะลอการรับบุคลากรเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุหรือลาออก
- 1.2) การกำหนดเพดานเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เฉพาะกรณีบิดาและมารดาของเจ้าหน้าที่
- 1.3) การเพิ่มความเข้มข้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่ง สปร. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง โดยผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน 2 ครั้งติดกัน จะถูกพิจารณาเลิกจ้าง

/ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ คณะกรรมการ สบร. ได้มีความเห็นว่าหากสำนักงาน ก.พ.ร. มีตัวอย่างที่ดีในการลดค่าใช้จ่ายบุคลากรของหน่วยงานอื่น อาจจะส่งมาเป็นตัวอย่างในการเป็นแบบอย่างให้ สบร. ดำเนินการต่อไป

2) ด้านการปรับบทบาทภารกิจ สบร. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของระบบการเรียนรู้สาธารณะที่มีผลกระทบต่อ สบร. และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานของ สบร. โดยกำหนดโครงสร้างและภารกิจของ สบร. ให้ชัดเจน รวมทั้งบทบาทภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เพื่อกำหนดกลไกในการทำงานให้ชัดเจนในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

อนึ่ง สบร. อยู่ระหว่างการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ในกรอบระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งเป็นไปตามมติคณะกรรมการ สบร. ในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565 อีกทั้งประธานกรรมการ สบร. และผู้อำนวยการ สบร. เพิ่งเข้ารับตำแหน่ง ดังนั้น สบร. ก็มีความพร้อมที่จะปรับปรุงบทบาทองค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ใหม่ที่อยู่ระหว่างการทบทวนนี้

ทั้งนี้ หากสำนักงาน ก.พ.ร. มีการนำเสนอแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของ สบร. ต่อ อ.กพม. และ กพม. ในโอกาสต่อไป สบร. มีความยินดีที่จะเข้าร่วมชี้แจงรายละเอียดดังกล่าวต่อที่ประชุมเพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทวารัฐ สูตะบุตร)

ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

ส่วนงานสนับสนุนกรรมการและผู้บริหาร : ชุตินา เต็มรังษี

โทรศัพท์ 02 105 6500 / 064 179 9998

Email address : chutima@okmd.or.th



ที่ นร ๑๒๐๘/๗๑๑

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๒๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน และ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐
(PMQA 4.0) (ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งให้องค์การมหาชนทราบกรอบการประเมินองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ขอจัดส่งแบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนได้พิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแล้ว
และแจ้งการปรับปรุงรายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน และ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๘ ๕๓๕๔ ๙๙๘๕ (ยูภาพร)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th



ที่ นร ๑๒๐๓/๑๐

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง แนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ที่ สบร. ๐๗/๐๙๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ตามที่สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (สบร.) ได้เสนอแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) พร้อมทั้งแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของ สบร. ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. นั้น

คณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ พิจารณาแล้ว มีมติให้ สบร. ทบทวนแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจ เพื่อนำเสนอ อ.กพม. และ กพม. ต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ด้านการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร

สบร. ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติ กพม. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ในเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในรอบ ๕ ปี ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔

สิ่งที่ สบร. ต้องดำเนินการ

๑. ทบทวนแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ที่ตั้งเป้าหมายจะลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพียงร้อยละ ๓ ในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และวิเคราะห์แยกกรอบอัตรากำลังเงินเดือนของฝ่ายสนับสนุนให้ชัดเจนและกำหนดเพดานกรอบเงินเดือนสูงสุดอย่างชัดเจน โดยให้หน่วยงานภายนอกศึกษามากกว่าที่ สบร. จะดำเนินการเอง รวมทั้งมีการกำหนดแผนการดำเนินงานและข้อมูลตัวเลขที่ชัดเจน รวมทั้งมีการวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในสายงานสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรจะมีจำนวนเท่าไร โดยวิเคราะห์จากภาระงานที่ควรจะเป็น

๓. หากกำหนดให้มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (early retirement) ต้องยูลีกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการนั้นด้วย

๒) ด้านการปรับบทบาทภารกิจของ สบร.

จากแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของ สบร. ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการปรับบทบาทภารกิจ และปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงเห็นควรให้ สบร. ทบทวนแนวทางการปรับบทบาทภารกิจอีกครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้ สบร. คงเหลือภารกิจสำคัญที่ต้องปฏิบัติ ๒ ภารกิจ ได้แก่ ๑) ภารกิจของอุทยานการเรียนรู้ และ ๒) ภารกิจของพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ

สิ่งที่ สบร. ...

สิ่งที่ สบร. ต้องดำเนินการ

๑. เพิ่มบทวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ สบร. และข้อมูลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประกอบการปรับบทบาทภารกิจ

๒. ปรับบทบาทของ ๒ ภารกิจ ได้แก่ ๑) ภารกิจของอุทยานการเรียนรู้ และ ๒) ภารกิจของพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติให้ชัดเจน และลดขนาดหน่วยงานส่วนกลางให้เล็กลง ได้แก่ ๑) สำนักยุทธศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้ และ ๒) สำนักบริหารการจัดการ

๓. กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของ สบร. ใน ๓ ภารกิจ ให้ชัดเจน รวมทั้งบทบาท ภารกิจ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานภายใต้ สบร. รวมถึงเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดของแต่ละภารกิจให้ชัดเจน โดยเน้นการปรับบทบาทและภารกิจในประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

๓.๑ จัดทำยุทธศาสตร์ของ ๒ ภารกิจให้ชัดเจน ได้แก่ ภารกิจของอุทยานการเรียนรู้ และ ภารกิจของพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ เพื่อให้ สบร. ทบทวนและกำหนดตำแหน่ง (positioning) ของภารกิจหรือยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนขึ้น

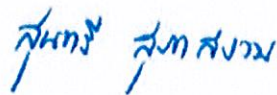
๓.๒ กำหนดกลไกในการทำงานที่ชัดเจนในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละภารกิจ และการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสามารถประเมินผลสำเร็จได้

๓.๓ ทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างปัจจุบัน โดยให้มีงานสนับสนุนอยู่ในเฉพาะ สบร. ส่วนกลาง เนื่องจาก สบร. ส่วนกลางทำหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์และงานสนับสนุนอยู่แล้ว

๓.๔ จัดทำระบบการใช้บริการร่วม (shared service) ทั้งในส่วน of สถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK park) สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (NDMI) และ สบร. ส่วนกลาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๘ ๕๓๕๔ ๙๙๘๕ (ยูภาพร)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

แนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)
ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569)

ฉบับปรับปรุง กันยายน 2565

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)



สารบัญ

	หน้า
1. เหตุผลความจำเป็น	1
2. วัตถุประสงค์ของ สบร.	2
3. มาตรการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	2
3.1 กรอบอัตรา และอัตรากำลังบรรจุจริง ณ 1 กันยายน 2564	2
3.2 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2565	3
3.3 ผู้ที่เกษียณอายุ/ลาออกในระหว่างปีงบประมาณ 2565 - 2569	5
4. สรุปแผนและประมาณการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (พ.ศ. 2565 - 2569) ของ สบร.	6



แผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569)

1. เหตุผลความจำเป็น

1.1 มติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เห็นควรให้ สบร. ใช้ข้อมูลของกรอบอัตรากำลัง จำนวน 168 อัตรา โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นอีก ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1208/807 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2560 เรื่อง ขอชักซ้อมการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2560

1.2 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2562 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เชิญผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สบร. เข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงและรับฟังข้อเสนอแนะในประเด็นเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรและการปรับปรุงตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของ สบร. โดยมี นางสาวสุนทรี สุภาสงวน รองเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นประธานในการประชุม ซึ่งมีมติที่ประชุมเห็นควรให้ สบร. เสนอแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับมติ กพม. ในการประชุมครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 เห็นควรให้ สบร. ไม่เพิ่มจำนวนบุคลากรภายในระยะเวลา 3-5 ปี และลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างน้อยร้อยละ 20 ของงบค่าใช้จ่ายบุคลากร

1.3 มติคณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2565 มีมติให้ สบร. ทบทวนแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) และแนวทางการปรับลดบทบาทภารกิจ เพื่อนำเสนอ อ.กพม. และ กพม. ต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1.3.1) ด้านการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร

(1.3.2) ด้านการปรับบทบาทภารกิจของ สบร.

(รายละเอียดตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร. 1203/10 ลงวันที่ 13 มกราคม 2565 เรื่องแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่าย และแนวทางการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน))

1.4 สบร. ได้จัดทำแนวทางและแผนลดค่าใช้จ่ายบุคลากร ระยะ 5 ปี ตามหนังสือที่ สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งในแต่ละด้านแล้ว ซึ่งได้ระบุไว้ในแนวทางและแผนการลดค่าใช้จ่ายฯ ที่ส่งมานี้

2. **วัตถุประสงค์ของ สปร.** (ภายหลังจากที่มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 14 สิงหาคม 2561)

2.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

- 1) เป็นองค์กรการบริหารและจัดการความรู้สาธารณะที่สมบูรณ์ หลากหลาย และเป็นองค์กรพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ และยกระดับคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 2) ให้บริการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ ทั้งในรูปแบบของอุทยานการเรียนรู้และพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมให้มีพื้นที่สร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการเข้าถึงและการใช้บริการด้านการเรียนรู้ รวมถึงพื้นที่ในการค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งที่เป็นพื้นที่จริงทางกายภาพและพื้นที่เสมือนจริง
- 4) สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่หลากหลาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้
- 5) ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย
- 6) สร้างสังคมการเรียนรู้ในภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมทั้งการนำความรู้ไปต่อยอดและขยายผล เพื่อสร้างรายได้และยกระดับชีวิตความเป็นอยู่
- 7) สร้างนวัตกรรมและพัฒนารูปแบบใหม่ของคนทุกช่วงวัยรวมถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นต้นแบบขยายผล

2.2 พันธกิจ

- 1) จัดให้มีระบบการเรียนรู้สาธารณะ ผ่านแหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้สาธารณะ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถได้อย่างทั่วถึง
- 2) เป็นต้นแบบแหล่งบริการองค์ความรู้รูปแบบใหม่ที่ทันสมัย มีชีวิตชีวา และอุดมไปด้วยความรู้ที่หลากหลาย และสร้างสรรค์
- 3) เสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศ
- 4) ส่งเสริมเครือข่ายเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์ความรู้ด้านต่างๆ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

3. มาตรการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

3.1 จำนวนกรอบอัตรา และอัตรากำลังบรรจุจริง ณ 30 กันยายน 2564

ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 สปร. มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน 168 อัตรา (ไม่รวมผู้อำนวยการ) โดยมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่บรรจุอยู่จริง จำนวน 161 คน (ไม่รวม ผอ.) ดังนี้

หน่วยงาน	OKMD		TK park		NDMI	
ระดับ จนท.	กรอบอัตรา (อัตรา)	อัตรารับบรรจุจริง (คน)	กรอบอัตรา (อัตรา)	อัตรารับบรรจุจริง (คน)	กรอบอัตรา (อัตรา)	อัตรารับบรรจุจริง (คน)
บ.3 (รองผู้อำนวยการ สปร.)	1	1	1	1	1	1
บ.2 ผู้ช่วย ผอ.สถาบัน / ผอ.สำนัก	2	2	1	1	1	1
บ.1 ผอ.ฝ่าย / ส่วนงาน	6	6	6	6	7	4
ว.1 – ว.3 จก. ท. ต้น / อาวุโส/ ผ.ช.ผอ.ฝ่าย	38	38	57	57	47	43
รวมทั้งสิ้น	47	47	65	65	56	49

จากตารางแสดงกรอบอัตรากำลังและการบรรจุจริง ณ 30 กันยายน 2564 สบร. มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 168 อัตรา (ไม่รวมผู้อำนวยการ) โดยมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่บรรจุอยู่จริง จำนวน 161 คน (ไม่รวม ผอ.)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สบร. ได้ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 ที่เห็นควรให้ สบร. ใช้ข้อมูลของกรอบอัตรากำลัง จำนวน 168 อัตรา โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นอีกอย่างเคร่งครัดแล้ว

3.2 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2565

คำนิยาม : ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ

ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2565

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	2560 (168 คน)	2561 (165 คน)	2562 (162 คน)	2563 (162 คน)	2564 (162 คน)	2565 (162 คน)
เงินเดือน	116,598,406.15	120,850,576.92	127,578,363.46	133,472,456.81	142,354,618.47	146,831,797.21
1) เงินเดือน/ค่าจ้าง	106,963,411.33	110,325,570.00	116,668,650.00	123,232,125.00	131,122,773.33	135,916,918.33
2) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ผอ.สบร.	810,000.00	810,000.00	810,000.00	790,000.00	1,410,000.00	368,730.00
3) ค่าตอบแทนพิเศษกรณีเงินเดือนเต็มกรอบ	124,200.00	250,080.00	389,400.00	184,020.00	224,750.00	390,746.00
4) ค่าบริหารสำหรับหัวหน้าฝ่าย	516,000.00	540,000.00	540,000.00	0.00	0.00	0.00
5) เงินค่าล่วงเวลา	934,820.36	1,140,334.34	872,083.46	354,243.76	75,399.09	3,586.94
6) เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	7,249,974.46	7,784,592.58	8,298,230.00	8,912,068.05	9,521,696.05	10,151,815.94
สวัสดิการ	12,807,314.77	10,333,106.92	11,923,673.24	11,796,108.39	12,932,402.23	19,031,065.38
7) ค่ารักษาพยาบาล	9,227,876.59	7,824,666.81	9,003,525.05	9,215,713.39	10,662,210.96	13,575,477.13
8) เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	368,886.75	321,996.50	421,229.00	463,621.00	307,644.00	627,890.25
9) เงินค่าคลอดบุตร	60,000.00	30,000.00	20,000.00	10,000.00	20,000.00	10,000
10) ค่าเบี้ยประกันชีวิต/สุขภาพ	1,038,856.43	1,114,348.61	1,102,619.19	1,216,874.00	1,227,547.27	1,116,198.00
11) ค่าตรวจสุขภาพ	594,195.00	658,395.00	440,800.00	439,600.00	550,000.00	550,000
12) ค่าช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต	90,000.00	45,000.00	45,000.00	165,000.00	165,000.00	-
13) เงินช่วยเหลือเกษียณอายุหรือลาออก *	1,427,500.00	338,700.00	890,500.00	285,300.00	-	3,161,500
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ทั้งสิ้น	129,405,720.92	131,183,683.84	139,502,036.70	145,268,565.20	155,287,020.70	165,862,862.59

หมายเหตุ ข้อมูล ปี 2565 ประมาณถึง 30 กันยายน 2565

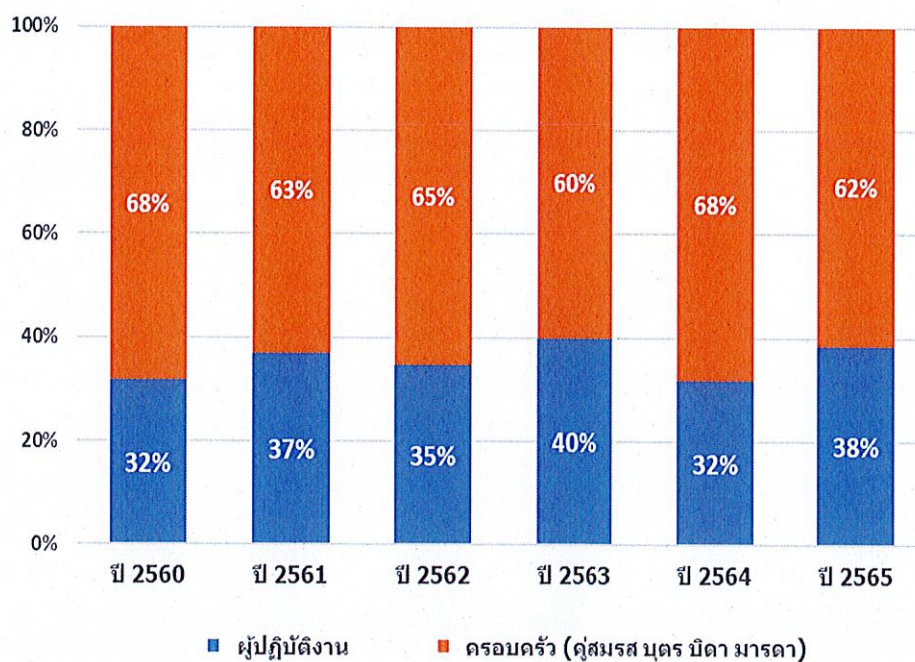
มาตรการด้านการลดค่าใช้จ่ายบุคลากรของ สบร.

1. ค่าใช้จ่ายเงินเดือน เป็นอัตราเพิ่มตามธรรมชาติของการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีตามกรอบอัตราเงินเดือนของสำนักงานฯ ในอัตราร้อยละ 4-6 เมื่อเงินเดือนเพิ่มการนำส่งเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็เพิ่มตาม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.พ.ร. สบร. ได้ดำเนินการ ดังนี้

สำนักงานฯ ได้มีมาตรการยกเลิกค่าบริหารสำหรับหัวหน้าฝ่าย ซึ่งได้ดำเนินการมาตรการนี้ตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน โดยสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ปีละ 540,000 บาท และจะดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวจนถึงปีงบประมาณ 2569

2. ค่าใช้จ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สบร. ได้กำหนดมาตรการโดยกำหนดเพดานเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เฉพาะกรณีบิดามารดาของเจ้าหน้าที่ หากลดค่าใช้จ่ายไม่ได้ตามเป้าหมายจะมีการวิเคราะห์และกำหนดวงเงินการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วน of ครอบครัวผู้ปฏิบัติงานเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วนของผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับครอบครัว พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน มีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 35.00 เท่านั้น ที่เหลือเป็นส่วน of ครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน มีสัดส่วนถึงร้อยละ 65.00

*กราฟแท่งแสดงการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วนของผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับครอบครัว



สบร. ได้กำหนดเพดานเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เฉพาะกรณีบิดาและมารดาของเจ้าหน้าที่ โดยได้แก้ไขระเบียบสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2565 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป ซึ่งมาตรการกำหนดวงเงินค่ารักษาพยาบาลเฉพาะกรณีบิดาและมารดาของเจ้าหน้าที่ ไม่เกิน 100,000 บาท ต่อคน/ปี จะทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายบุคลากรในส่วน of สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากปีละ 13,000,000 บาท เหลือปีละ 9,500,000 บาท ลดลง 3,500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27

3.3 ผู้ที่เกษียณอายุ/ลาออกในระหว่างปีงบประมาณ 2565 - 2569

ในระหว่างปีงบประมาณ 2565 - 2569 จะมีผู้เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 18 ราย เพื่อให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่องแผนการลดค่าใช้จ่ายบุคลากร สำนักงานฯ ได้กำหนดมาตรการชะลอการรับบุคลากรเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุหรือลาออก โดยการแต่งตั้งบุคลากรภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือรักษาการแทน ในระหว่างปีงบประมาณ 2565 - 2569 *เว้นแต่ในตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษหรือที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ โดยจะรับบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่าเดิม โดยประมาณการลดค่าใช้จ่ายในระยะ 5 ปี ได้ไม่ต่ำกว่า 52,082,715 บาท มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

* ในปีงบประมาณ 2565 มีการเกษียณอายุหรือลาออก จำนวน 4 ราย ซึ่งในระหว่างปีหากชะลอการรับบุคลากร สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ 806,795 บาท และหากชะลอการรับบุคลากรในปี 2566-2569 จะลดค่าใช้จ่ายได้ปีละ 4,502,400 บาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่ลดได้ รวมจำนวน 18,816,395 บาท

* ในปีงบประมาณ 2566 มีการเกษียณอายุหรือลาออก จำนวน 5 ราย ซึ่งในระหว่างปีหากชะลอการรับบุคลากร สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ 3,207,960 บาท และหากชะลอการรับบุคลากรในปี 2567-2569 จะลดค่าใช้จ่ายได้ปีละ 6,432,240 บาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่ลดได้ จำนวน 22,504,680 บาท

* ในปีงบประมาณ 2567 มีการเกษียณอายุหรือลาออก จำนวน 2 ราย ซึ่งในระหว่างปีหากชะลอการรับบุคลากร สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ 432,270 บาท และหากชะลอการรับบุคลากรในปี 2568-2569 จะลดค่าใช้จ่ายได้ปีละ 1,729,080 บาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่ลดได้ จำนวน 3,890,430 บาท

* ในปีงบประมาณ 2568 มีการเกษียณอายุหรือลาออก จำนวน 3 ราย ซึ่งในระหว่างปีหากชะลอการรับบุคลากร สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ 868,310 บาท และหากชะลอการรับบุคลากรในปี 2569 จะลดค่าใช้จ่ายได้ปีละ 5,493,720 บาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่ลดได้ จำนวน 6,362,030 บาท

* ในปีงบประมาณ 2569 มีการเกษียณอายุหรือลาออก จำนวน 3 ราย ซึ่งในระหว่างปีหากชะลอการรับบุคลากร สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ 509,180 บาท

ตารางแสดงการเกษียณอายุหรือลาออกในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

ปีงบประมาณ	เกษียณ/ ลาออก	ค่าใช้จ่ายที่สามารถลดได้				
		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
2565	4 ราย	806,795	4,502,400	4,502,400	4,502,400	4,502,400
2566	5 ราย		3,207,960	6,432,240	6,432,240	6,432,240
2567	2 ราย			432,270	1,729,080	1,729,080
2568	3 ราย				868,310	5,493,720
2569	3 ราย					509,180

มาตรการอื่นๆ ในการลดค่าใช้จ่ายบุคลากรเพิ่มเติม

1. การปรับเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีให้มีความยากขึ้น ซึ่งมาตรการนี้จะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการปรับเพิ่มเงินเดือน
2. การเพิ่มความเข้มข้นในการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรทั้งสองไตรมาส โดยผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน 2 ครั้งติดกัน จะถูกพิจารณาเลิกจ้าง
3. จัดให้มีการสลับหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Rotation) ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายอำนวยการ ให้สามารถทำงานทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติการกิจใหม่ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต
4. จัดทำโครงการเกษียณก่อนอายุ (Early Retire) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของ สบร. มีทางเลือกเพิ่มขึ้น
5. การศึกษาวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ สบร. และการวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในสายงานสนับสนุนและการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเงินเดือนของฝ่ายสนับสนุนให้มีความชัดเจน โดยจะมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อนำผลการศึกษาวิเคราะห์มาใช้ประกอบการพิจารณาปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเงินเดือนที่เหมาะสมต่อไป

4. สรุปแผนและประมาณการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (พ.ศ. 2565 - 2569) ของ สบร.

ประเด็นในการดำเนินการ	2565	2566	2567	2568	2569
1. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน					
1.1 กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน 168 อัตรา โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตรากำลังขึ้นอีก	✓	✓	✓	✓	✓
กำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่เกิน	168	168	168	168	168
1.2 ยกเลิกค่าบริหารสำหรับหัวหน้าฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓
ประมาณการลดค่าใช้จ่าย	.5000 ลบ.	.5000 ลบ.	.5000 ลบ.	.5000 ลบ.	.5000 ลบ.
1.3 ชะลอการรับบุคลากรเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุหรือลาออก โดยการแต่งตั้งบุคลากรภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือรักษาการแทน ในระหว่างปีงบประมาณ 2565 - 2569 *เว้นแต่ในตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษหรือที่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ โดยจะรับบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่าเดิม	✓	✓	✓	✓	✓
ประมาณการลดค่าใช้จ่าย	18.8163 ลบ.	22.5046 ลบ.	3.8904 ลบ.	6.3620 ลบ.	.5091 ลบ.

ประเด็นในการดำเนินการ	2565	2566	2567	2568	2569
1.4 พิจารณาลดการจ่ายค่าล่วงเวลา โดยบริหารจัดการสลับสับเปลี่ยนเวลาทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานนอกเวลาทำการปกติให้เกิดความเหมาะสม		✓	✓	✓	✓
2. ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ					
2.1 การกำหนดวงเงินการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วนของครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน(บิดา,มารดา)		✓	✓	✓	✓
ประมาณการลดค่าใช้จ่าย		3.5000 ลบ	3.5000 ลบ	3.5000 ลบ	3.5000 ลบ
2.2 หากลดค่าใช้จ่ายไม่ได้ตามเป้าหมายจะมีการวิเคราะห์และกำหนดวงเงินการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วนของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานเพิ่มเติม				✓	✓
2.3 การปรับลดอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่				✓	✓
3. มาตรการอื่นๆ					
3.1 การปรับเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีให้มีความยากขึ้น ซึ่งมาตรการนี้จะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการปรับเพิ่มเงินเดือน				✓	✓
3.2 การเพิ่มความเข้มข้นในการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรทั้งสองไตรมาส โดยผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน 2 ครั้งติดกัน จะถูกพิจารณาเลิกจ้าง		✓	✓	✓	✓
3.3 จัดให้มีการสลับหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Rotation) ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายอำนวยการ ให้สามารถทำงานทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓	✓
3.4 จัดทำโครงการเกษียณก่อนอายุ (Early Retire) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของ สบร. มีทางเลือกเพิ่มขึ้น			✓	✓	✓

.....

**แนวทางการปรับบทบาทภารกิจ
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)**

ฉบับปรับปรุง กันยายน 2565

**เสนอ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)**



สารบัญ

หน้า

1. บทบาทของ สบร. ต่อการพัฒนาประเทศ	1
2. วิสัยทัศน์ของ สบร.	2
3. วัตถุประสงค์ของ สบร.	2
4. บทบาทของ สบร. ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	3
5. บทบาทของ สบร. ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	3
6. สบร. กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้	4
7. แนวทางการดำเนินงานของ สบร. เพื่อบรรลุพันธกิจในการจัดตั้ง	6
8. สภาพแวดล้อมของระบบการเรียนรู้สาธารณะที่มีผลกระทบต่อ สบร. (Five Forces Model)	8
9. ความคาดหวังและสิ่ง queประชาชนจะได้จากการดำเนินงานของ สบร.	10
10. โครงสร้างภารกิจของ สบร. ภายใต้ 3 หน่วยงานภายใน	11
11. โครงสร้างและอัตรากำลังของ สบร. ใน 3 หน่วยงานภายใน	12
12. ยุทธศาสตร์ของ สบร.	13

แนวทางการปรับบทบาทภารกิจ ของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

ในการประชุมผู้บริหาร สบร. ในวันที่ 11 สิงหาคม 2565 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ทบทวนแนวทางการปรับบทบาทภารกิจ ของ สบร. ดังนี้

1. บทบาทของ สบร. ต่อการพัฒนาประเทศ

สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามาแทนที่มนุษย์ ประกอบกับจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง ทำให้คนไทยต้องเร่งพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ข้อจำกัดด้านจำนวนประชากรและการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยี นอกจากนี้ พฤติกรรมการเรียนรู้ของคนในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้นอกกรอบมากขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการ เป็นการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) และนำทักษะความรู้ใหม่ๆ มาใช้งาน (New Skill) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัยสามารถตอบโจทย์ความต้องการเรียนรู้สมัยใหม่จึงมีความจำเป็น เพื่อยกระดับศักยภาพในการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทักษะความรู้ใหม่ๆ ของคนไทยทุกช่วงวัย และเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Economy and Society) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

ภาพที่ 1 ความจำเป็นของแหล่งเรียนรู้สาธารณะในการพัฒนาประเทศ



2. วิสัยทัศน์ของ สปร.

เป็นองค์กรนำในการพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้และต้นแบบแหล่งเรียนรู้สาธารณะที่มีความสร้างสรรค์และหลากหลาย เพื่อยกระดับศักยภาพคนไทยทุกช่วงวัยและขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. วัตถุประสงค์ของ สปร. (ภายหลังจากที่มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 14 สิงหาคม 2561)

3.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

- 1) เป็นองค์กรการบริหารและจัดการความรู้สาธารณะที่สมบูรณ์ หลากหลาย และเป็นองค์กรพัฒนาต่อ ยอดองค์ความรู้ และยกระดับคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 2) ให้บริการและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ ทั้งในรูปแบบของอุทยานการเรียนรู้และพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมให้มีพื้นที่สร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการเข้าถึงและการใช้บริการด้านการเรียนรู้ รวมถึงพื้นที่ในการค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งที่เป็นพื้นที่จริงทางกายภาพและพื้นที่เสมือนจริง
- 4) สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่หลากหลาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้
- 5) ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย
- 6) สร้างสังคมการเรียนรู้ในภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมทั้งการนำความรู้ไปต่อยอดและขยายผล เพื่อสร้างรายได้และยกระดับชีวิตความเป็นอยู่
- 7) สร้างนวัตกรรมและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ของคนทุกช่วงวัย รวมถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นต้นแบบขยายผล

3.2 พันธกิจ

- 1) จัดให้มีระบบการเรียนรู้สาธารณะ ผ่านแหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้สาธารณะ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถได้อย่างทั่วถึง
- 2) เป็นต้นแบบแหล่งบริการองค์ความรู้รูปแบบใหม่ที่ทันสมัย มีชีวิตชีวา และอุดมไปด้วยความรู้ที่หลากหลายและสร้างสรรค์
- 3) เสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศ
- 4) ส่งเสริมเครือข่ายเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์ความรู้ด้านต่างๆ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

4. บทบาทของ สบร. ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

บทบาทและภารกิจของ สบร. มีความสอดคล้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ใน 2 แผนแม่บท ได้แก่

- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ 11 การสร้างสภาพแวดล้อมและการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต: การดำเนินงานของ สบร. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคนไทยในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผ่านแหล่งเรียนรู้สาธารณะที่สร้างสรรค์ และมีความหลากหลาย ทั้งในด้านเนื้อหาความรู้ รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการและพฤติกรรมการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย รวมถึงการขยายผลต้นแบบแหล่งเรียนรู้สร้างสรรค์และเครือข่ายการเรียนรู้ไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้ของประชาชน
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ 12 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญา: การดำเนินงานของ สบร. เป็นต้นแบบที่นำไปสู่การยกระดับกระบวนการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย และสร้างสรรค์ ที่คำนึงถึงความต้องการเรียนรู้เฉพาะบุคคล พหุปัญญา และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แตกต่างกันเป็นสำคัญ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง (Active Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ที่เน้นการนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด นอกจากนี้ สบร. ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่พบปะสังสรรค์และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการค้นพบตัวเองของผู้เรียน

นอกเหนือจาก แผนแม่บทข้อที่ 11 และ 12 งานของ สบร. ยังมีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทข้อ 8 การพัฒนาผู้ประกอบการและ SME ยุคใหม่ แผนแม่บทข้อ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม และแผนแม่บทข้อ 16 การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

5. บทบาทของ สบร. ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

พันธกิจและงานของ สบร. มีบทบาทสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ใน 4 ประเด็น ดังนี้

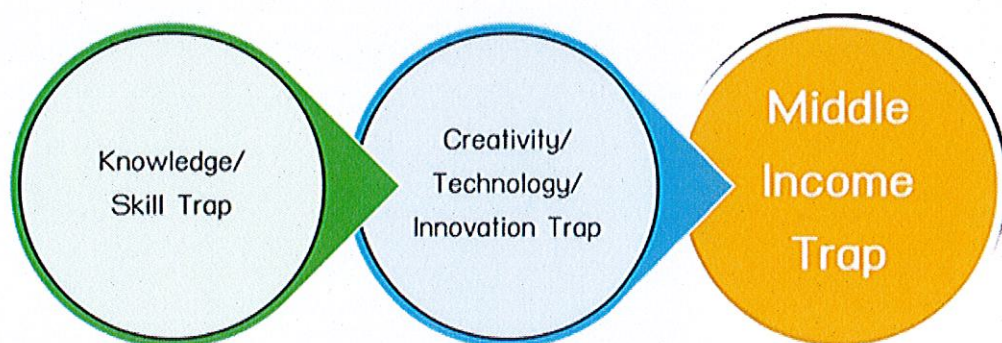
- การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับคนทุกคน (Inclusive, Quality and Life-long learning) โดยเป็นพื้นที่เรียนรู้ที่มีความสมบูรณ์ ด้วยบริการที่หลากหลาย ทันสมัย และสามารถตอบโจทย์ความต้องการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย

- การลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequality) โดยการเพิ่มโอกาสให้แก่ประชาชนทุกคนได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะ และค้นพบศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ การประกอบอาชีพ และการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- การพัฒนาเมืองที่มีความยั่งยืนสำหรับทุกคน (Inclusive, Safe and Sustainable Cities) โดยการเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และนันทนาการ ให้คนทุกช่วงวัยได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน และพัฒนาเมือง
- การเติบโตทางเศรษฐกิจแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน (Inclusive and Sustainable Economic Growth) ผ่านการให้บริการความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สำหรับคนทุกช่วงวัย โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การชี้ให้เห็นโอกาส และการส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก

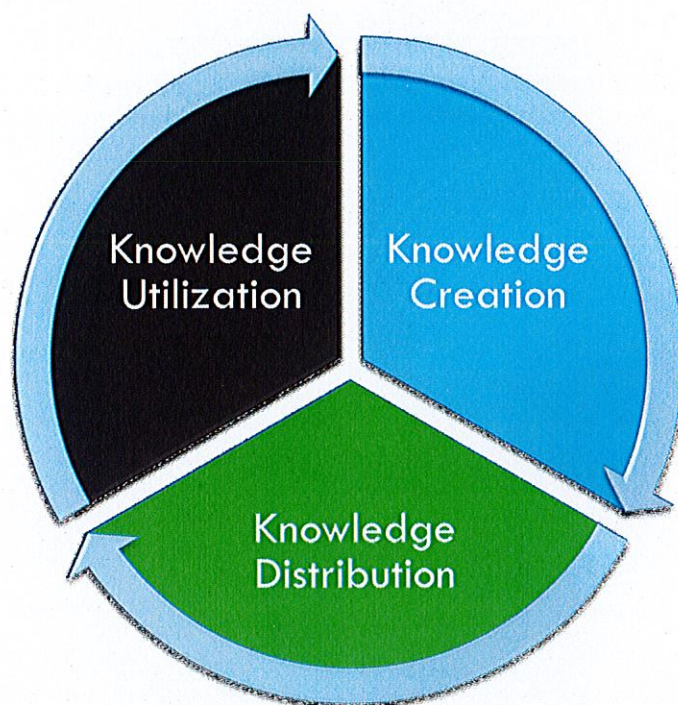
6. สปร. กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้



เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge Economy and Knowledge-based Society) ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการนำทักษะความรู้ไปใช้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) หรือเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) จะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน หากขาดการส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงของโลก สบร. จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพในการพัฒนาทักษะความรู้ ผ่านการให้บริการความรู้ของแหล่งเรียนรู้สาธารณะ ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนา รวบรวม เชื่อมโยง และเผยแพร่ทักษะความรู้ที่จำเป็น เป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ที่เน้นความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อนำทักษะความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม ซึ่งการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทักษะความรู้ โดยเฉพาะจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและช่วยให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางได้



7. แนวทางการดำเนินงานของ สบร. เพื่อบรรลุพันธกิจในการจัดตั้ง



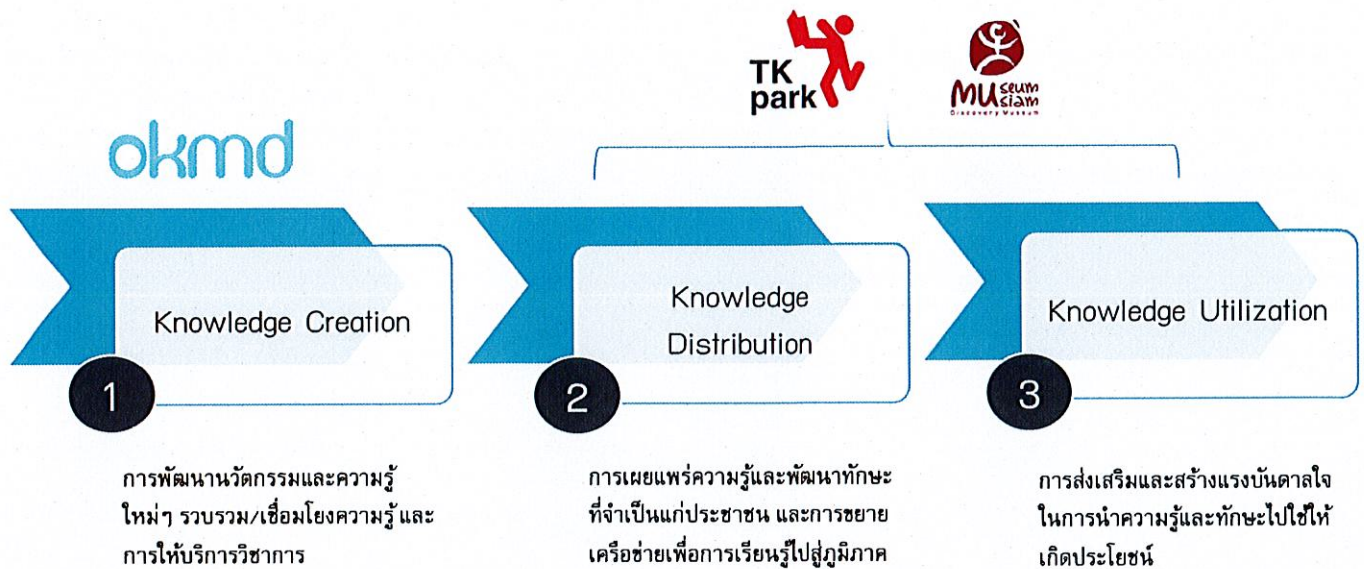
การดำเนินงานของ สบร. ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ดังนี้

- **Knowledge Creation:** การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ การรวบรวม การจัดหมวดหมู่ และการเชื่อมโยงข้อมูล (Data) ข่าวสาร (Information) และความรู้ (Knowledge) ที่ประชาชนควรรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่กระจัดกระจายอยู่ตามแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถสืบค้นความรู้ที่ต้องการและมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ทั้งในรูปแบบสื่อออนไลน์และออฟไลน์ นอกจากนี้ สบร. ยังให้ความสำคัญกับงานบริการวิชาการด้านการเรียนรู้ ทั้ง (1) งานศึกษาวิจัย (Researching) ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของประชาชนและการพัฒนาระบบนิเวศด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ (2) งานอบรมสัมมนา (Training) เพื่อให้ความรู้แก่ผู้สนใจ และ (3) งานให้คำปรึกษา (Consulting) ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้และแหล่งเรียนรู้สมัยใหม่
- **Knowledge Distribution:** การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ ที่จำเป็นสำหรับประชาชนในทุกช่วงวัย ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และบริการความรู้ เพื่อยกระดับภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของประชาชน ในแหล่งเรียนรู้

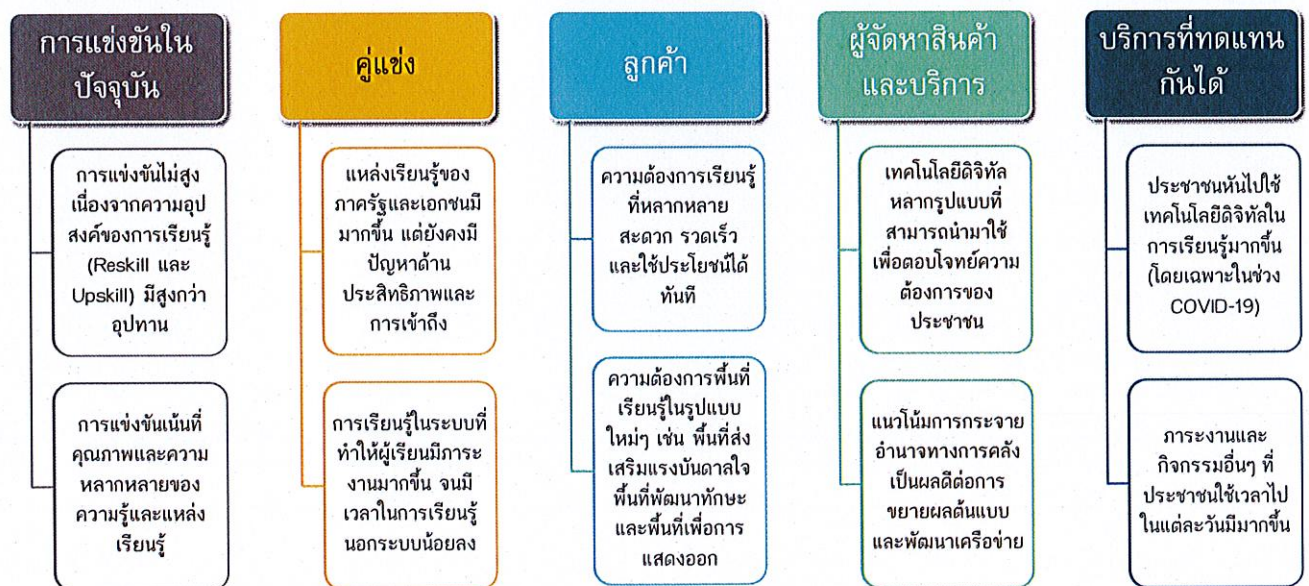
ต้นแบบของ สบร. ที่ประกอบด้วยสถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK Park) และสถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (Museum Siam) รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ทั้งในรูปแบบบริการ E-library Virtual Museum และ Knowledge Portal นอกจากนี้ เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการความรู้ที่มีคุณภาพของประชาชน สบร. จะบูรณาการความร่วมมือและทำงานอย่างใกล้ชิดกับแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ในระดับภูมิภาค เพื่อขยายผลแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ และส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้

- **Knowledge Utilization:** การสร้างแรงบันดาลใจในการค้นพบตัวเองและนำความรู้และทักษะที่ได้รับการถ่ายทอดและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อส่งเสริมสันตนาการ ยกย่องคุณภาพชีวิต และประกอบอาชีพ ผ่านกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประกวดแข่งขัน และการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ สบร. ยังมีแนวคิดในการพัฒนาความร่วมมือกับภาคเอกชนและประชาชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและนำความผลของการพัฒนาต่อยอดความรู้ไปสร้างให้เกิดมูลค่า ทั้งในเชิงธุรกิจและสังคม

โดยในการดำเนินงานข้างต้น สบร. จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งกับแหล่งเรียนรู้ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสานสอดคล้องและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าที่สุด โดย สบร. จะกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในอย่างชัดเจน โดย สบร. ส่วนกลาง นอกจากจะเป็นศูนย์กลางที่สนับสนุนการทำงาน (Back Office) ของแหล่งเรียนรู้ต้นแบบทั้ง 2 แห่ง (Front Office) แล้ว ยังทำหน้าที่เป็นหน่วยศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูลความรู้ (Intelligence Unit) ด้านการเรียนรู้และบริหารจัดการความรู้ของประเทศ ที่สามารถให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบนิเวศของการเรียนรู้ของประเทศไทยอีกด้วย ในส่วนของแหล่งเรียนรู้ต้นแบบทั้ง 2 แห่ง จะมีบทบาทสำคัญในการ (1) จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และให้บริการความรู้ที่มีความทันสมัยและหลากหลาย ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม กระบวนการ และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการสร้างความรู้และเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ และค่านิยมอันดีของชาติไทย (2) ขยายผลเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ต้นแบบสู่ภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งบริการความรู้ที่มีมาตรฐานสูง และ (3) ส่งเสริมให้เกิดการนำเอาทักษะความรู้ ทักษะทางวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม



8. สภาพแวดล้อมของระบบการเรียนรู้สาธารณะที่มีผลกระทบต่อ สบร. (Five Forces Model)



จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของระบบการเรียนรู้สาธารณะ โดยใช้ Five Force Model สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

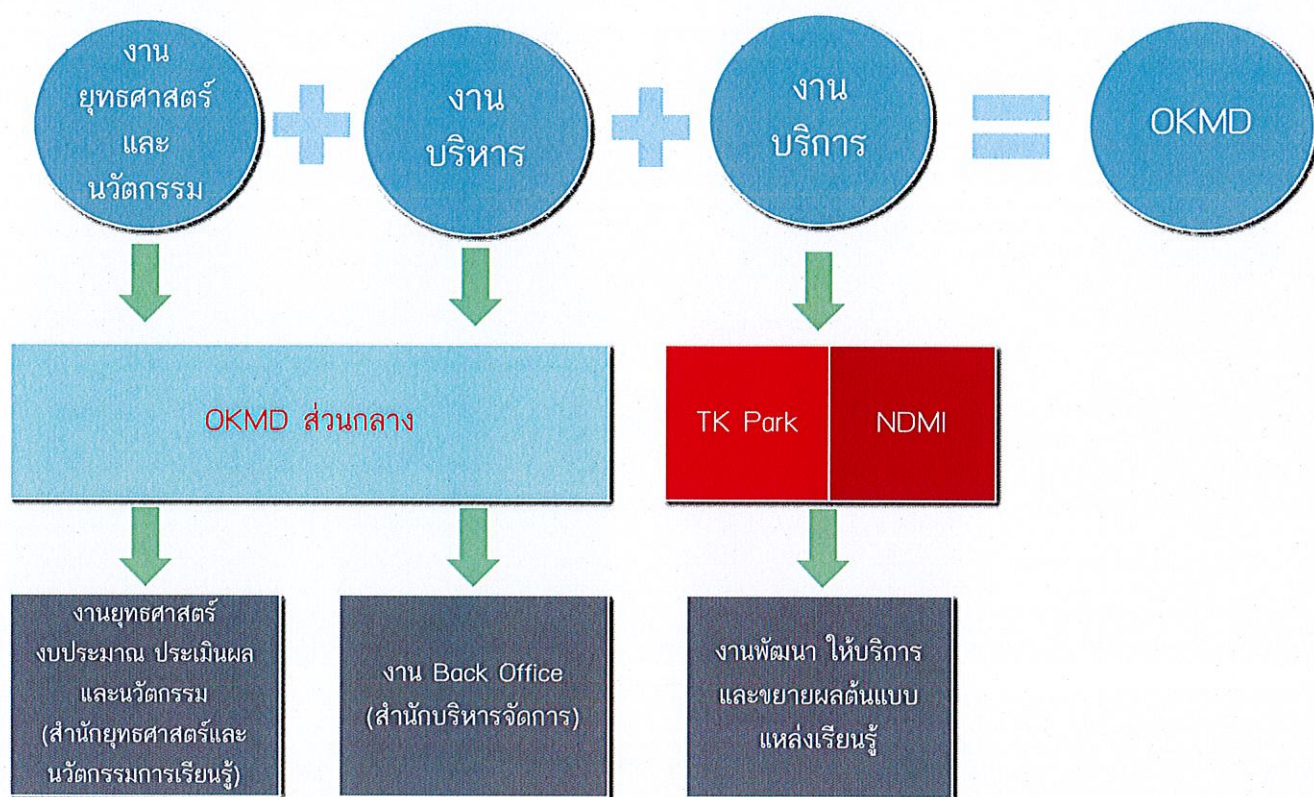
- **สถานการณ์ของระบบการเรียนรู้สาธารณะ :** (1) อุปสงค์หรือความต้องการเรียนรู้สาธารณะของคนไทยมีมากกว่าอุปทานหรือจำนวนแหล่งเรียนรู้สาธารณะ และ (2) ประชาชนต้องการแหล่งเรียนรู้สาธารณะที่มีความทันสมัย มีคุณภาพ หลากหลาย และมีความเชื่อมโยง
- **คู่แข่งของ สปร. :** (1) แม้จะมีแหล่งเรียนรู้สาธารณะจำนวนมากเกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่ก็ยังคงมีประเด็นความท้าทายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ การตอบสนองความต้องการเรียนรู้ใหม่ๆ และการเข้าถึงบริการการเรียนรู้ของประชาชน รวมถึงยังขาดการบูรณาการร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในวงกว้าง และ (2) การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เป็นทางการ (ในระบบ) ทำให้เด็กและเยาวชนมีเวลาน้อยในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้สาธารณะ
- **ลูกค้าของ สปร. :** (1) ประชาชนต้องการแหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัย มีความหลากหลาย และมีความสะดวกสบาย และ (2) ประชาชนต้องการพื้นที่เรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ เช่น พื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-working Space) พื้นที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Space) พื้นที่เพื่อการแสดงออก (Expression Space) และพื้นที่พบปะ-แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Public Space) เป็นต้น โดยจะเห็นได้ว่าสังคมไทยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้สาธารณะมากขึ้น
- **ผู้จัดหาสินค้าและบริการให้แก่ สปร. :** (1) เทคโนโลยีสมัยช่วยให้การบริการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกสบาย และสามารถเข้าถึงได้ในวงกว้าง และ (2) แนวโน้มการกระจายอำนาจทางการคลัง มีผลดีต่อการขยายผลต้นแบบแหล่งเรียนรู้และการพัฒนาเครือข่ายความรู้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมมากขึ้นทั้งในด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ
- **บริการที่ใช้ทดแทนบริการของ สปร. :** (1) ประชาชนหันไปใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้นในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะความชำนาญและความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ก็ยังคงต้องอาศัยแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ และ (2) งานและกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตประจำวันที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีเวลาในการเข้าใช้บริการจากแหล่งเรียนรู้สาธารณะน้อยลง

9. ความคาดหวังและสิ่งที่ประชาชนจะได้จากการดำเนินงานของ สบร.



- **Cost** : ประชาชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้ได้จากสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ของ สบร.
- **Convenience** : พื้นที่บริการความรู้ของ สบร. ที่มีความสะดวกสบาย เข้าถึงได้ง่าย และ สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย
- **Control** : ประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบริการและการบริหารจัดการ
- **Care** : สบร. ใส่ใจในความต้องการเรียนรู้ของประชาชนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับ เครือข่ายและผู้มีส่วนได้เสีย
- **Choice** : สบร. จัดให้มีบริการความรู้ที่หลากหลาย ทั้งในด้านเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ รูปแบบ กิจกรรม และเทคโนโลยี
- **Coverage** : สบร. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการความรู้ของประชาชน ผ่านการขยายผล เครือข่าย และ การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์

10. โครงสร้างภารกิจของ สบร. ภายใต้ 3 หน่วยงานภายใน



สบร. ดำเนินภารกิจต่างๆ ผ่านหน่วยงานภายใน 3 หน่วยงาน ซึ่งมีบทบาทและความรับผิดชอบ ดังนี้

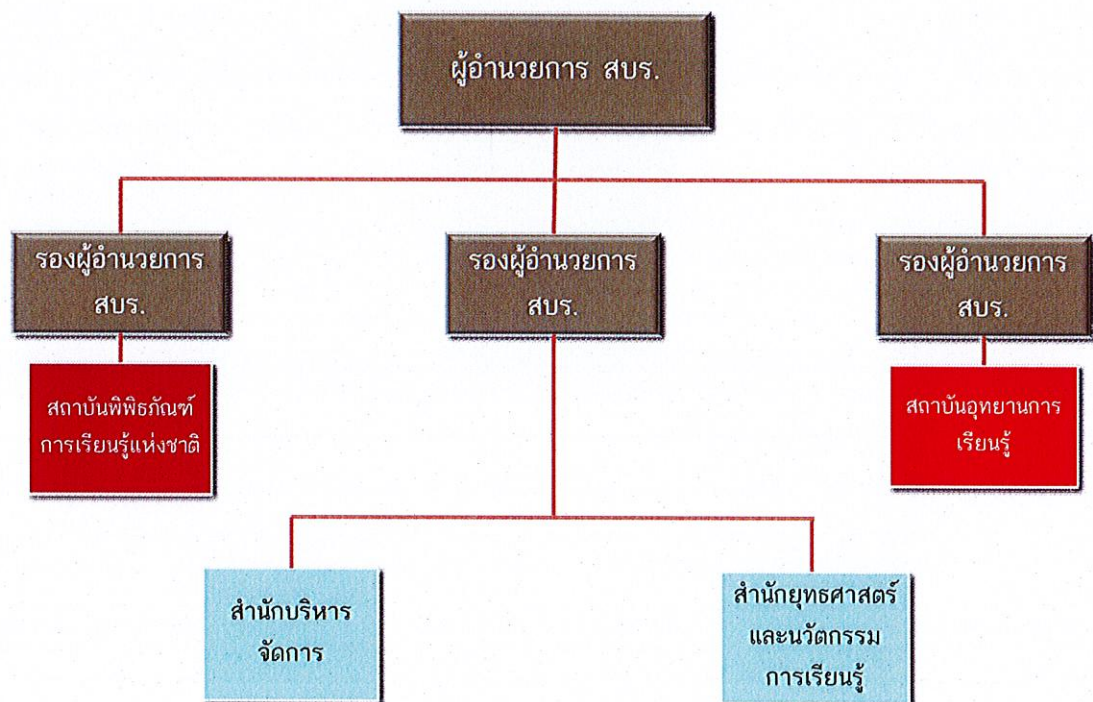
- สบร. ส่วนกลาง มีภารกิจสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ (1) งานยุทธศาสตร์ งบประมาณ งานติดตามประเมินผล และงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ (KM) และนวัตกรรมการเรียนรู้ ภายใต้สำนักยุทธศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้ และ (2) การบริหารจัดการองค์กร ที่ประกอบด้วยงานสนับสนุนในด้านต่างๆ อาทิ การเงินและบัญชี จัดซื้อจัดจ้าง เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารองค์กร กฎหมาย และบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้สำนักบริหารจัดการ ทั้งนี้ สบร. ส่วนกลางจะทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและประสานความร่วมมือภายในเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สบร.
- สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (NDMI) รับผิดชอบงานสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ (1) การพัฒนาและให้บริการพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ ซึ่งเป็นต้นแบบพิพิธภัณฑ์เพื่อการเรียนรู้ (2) การขยายผลต้นแบบพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้และขยายเครือข่ายไปสู่ภูมิภาค และ (3) การขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐเพื่อยกระดับศักยภาพการเรียนรู้ของประชาชน ผ่านกิจกรรมและการให้บริการของพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้

- สถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK Park) รับผิดชอบงานสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ (1) การพัฒนาและให้บริการอุทยานการเรียนรู้ ซึ่งเป็นต้นแบบห้องสมุดมีชีวิต (2) การขยายผลต้นแบบห้องสมุดมีชีวิตและขยายเครือข่ายไปสู่ภูมิภาค และ (3) การขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐเพื่อยกระดับศักยภาพการเรียนรู้ของประชาชน ผ่านกิจกรรมและการให้บริการของห้องสมุดมีชีวิต

11. โครงสร้างและอัตรากำลังของ สบร. ใน 3 หน่วยงานภายใน

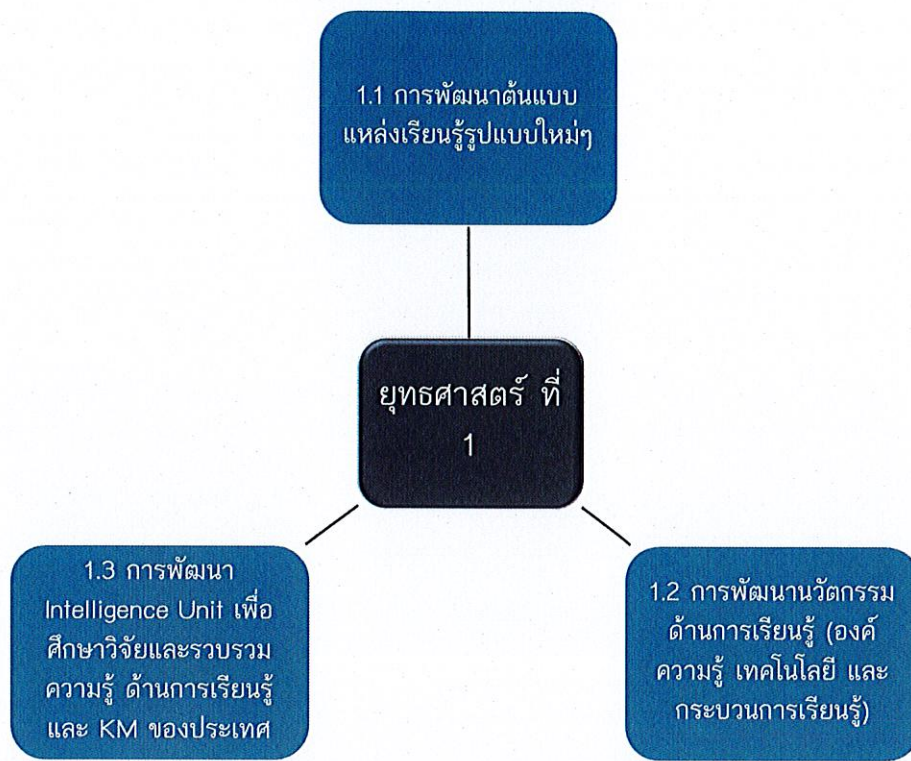
สบร. กำลังดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาภายนอกเพื่อศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง รวมถึงวิเคราะห์จำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรในแต่ละสายงาน ที่สอดคล้องกับภารกิจสำคัญของ สบร. ในอนาคต ได้แก่ โครงการพัฒนาต้นแบบแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ (Ratchadamnoen Knowledge and Culture Avenue) และการยกระดับการให้บริการความรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเน้น (1) การปรับบทบาทและโครงสร้าง สบร. ส่วนกลาง ให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่นมากขึ้น และ (2) การพัฒนาระบบแบ่งปันบริการ (Share Services) ของหน่วยงานภายใน ทั้งในด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน การขยายผลต้นแบบแหล่งเรียนรู้สาธารณะไปสู่ภูมิภาค การจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน รวมถึงความร่วมมือในด้านอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล

ในปัจจุบัน โครงสร้างองค์กรของ สบร. ประกอบด้วย สบร. ส่วนกลาง สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (Museum Siam) และสถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK Park)



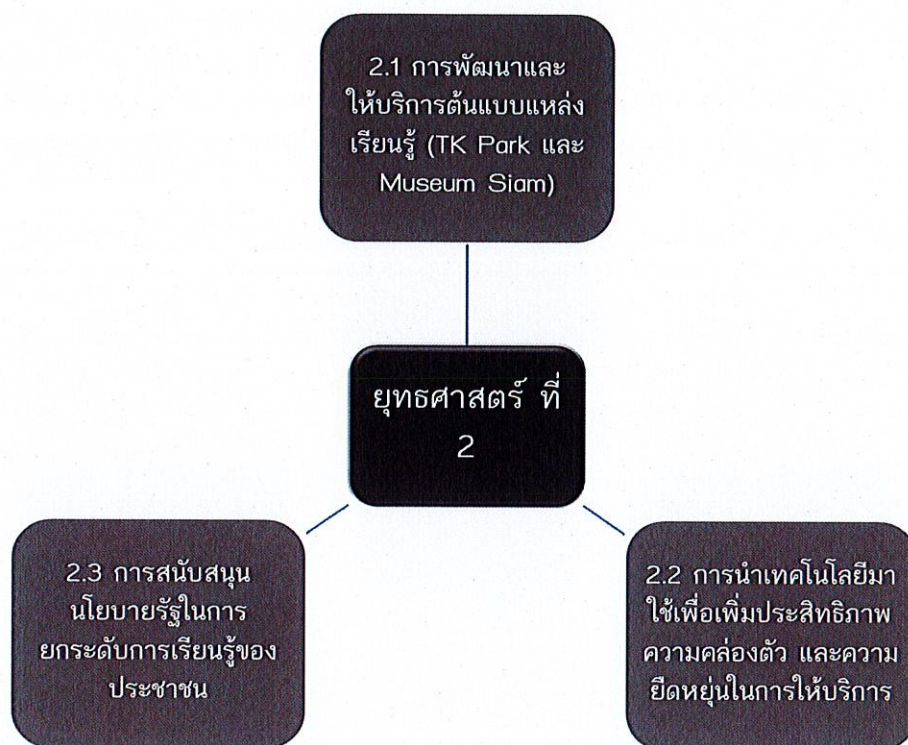
12. ยุทธศาสตร์ของ สบร.

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้



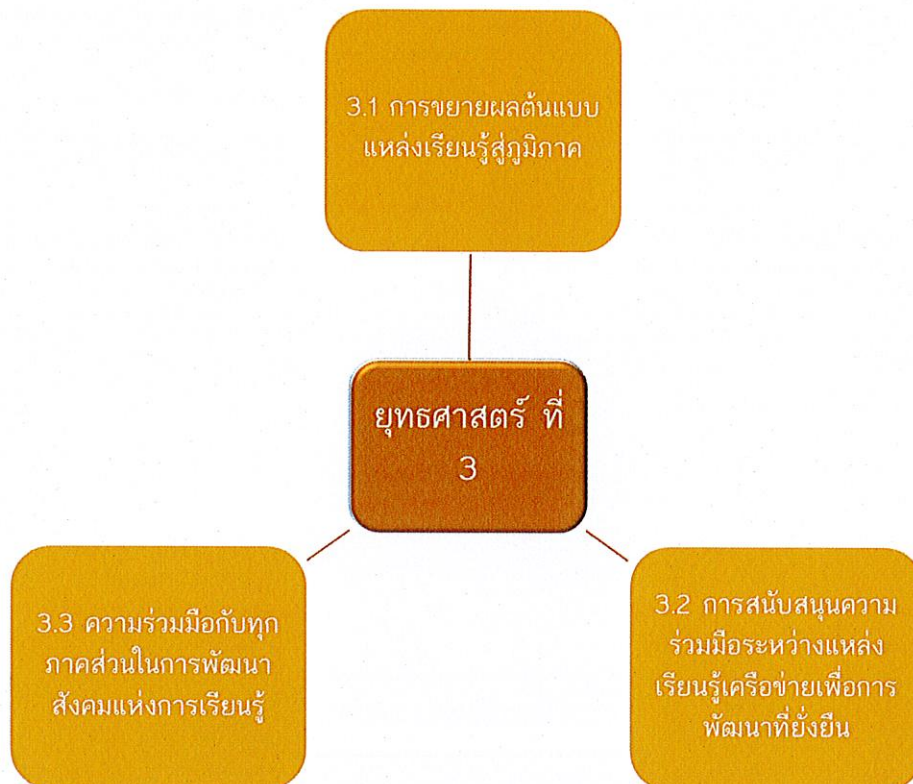
ยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ (1) การพัฒนาต้นแบบแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการการเรียนรู้ของประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต (2) การพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ ทั้งในด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยีการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำไปเผยแพร่และขยายผลในแหล่งเรียนรู้และในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของประชาชน และ (3) การพัฒนา Intelligence Unit เพื่อศึกษาวิจัยและรวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และบริหารจัดการความรู้ (KM) ของประเทศ โดยการพัฒนางานสำนักยุทธศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การเรียนรู้ของประเทศ การพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านการเรียนรู้และศักยภาพของคนไทย และนโยบายการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแหล่งเรียนรู้สาธารณะ (ทั้งแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์) รวมถึงให้บริการวิชาการและเป็นที่ปรึกษาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการบริหารจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาและให้บริการต้นแบบแหล่งเรียนรู้สาธารณะ



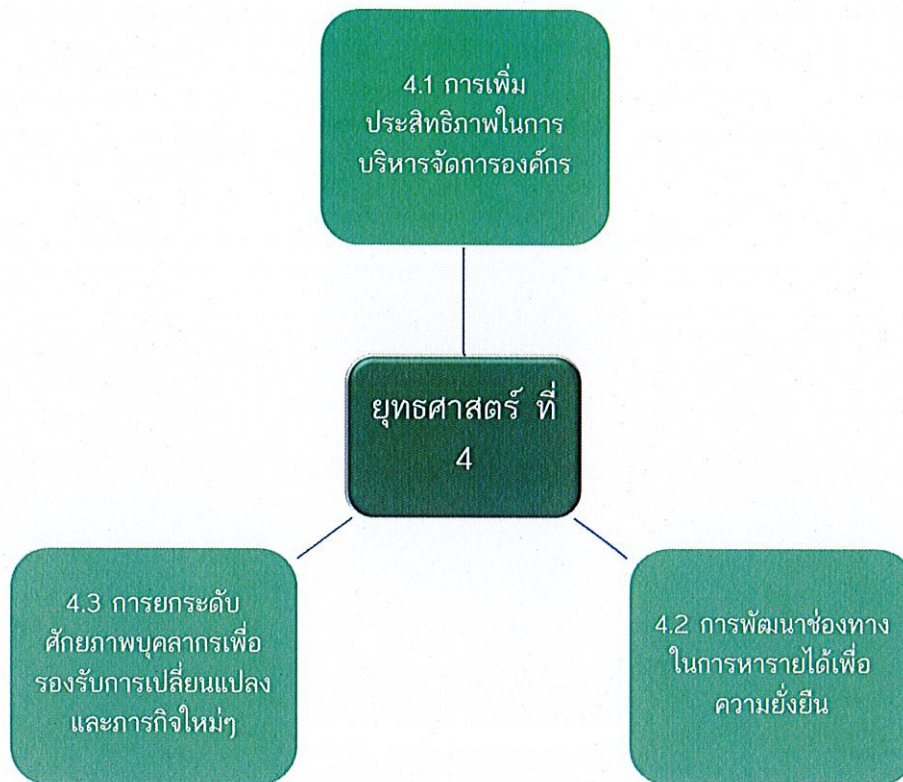
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและให้บริการต้นแบบแหล่งเรียนรู้สาธารณะ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ (1) การพัฒนาและให้บริการต้นแบบแหล่งเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยสถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (Museum Siam) และสถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK Park) เพื่อให้ความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมอุปนิสัยรักการเรียนรู้ของประชาชน (2) การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพความคล่องตัว (Agility) และความยืดหยุ่นในการให้บริการ (Resilience) ในการให้บริการประชาชน เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation) มาใช้ในการให้บริการ ยืมคืนหนังสือ การพัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ของผู้ใช้บริการ และการพัฒนาระบบออนไลน์ที่เชื่อมโยงบริการจากส่วนกลางไปยังเครือข่ายในภูมิภาค เป็นต้น และ (3) การสนับสนุนนโยบายรัฐในการยกระดับการเรียนรู้ของประชาชน ผ่านการบูรณาการความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการร่วมเป็นกรรมการและอนุกรรมการในด้านการเรียนรู้และการยกระดับมาตรฐานของแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การขยายผลต้นแบบแหล่งเรียนรู้สาธารณะ



ยุทธศาสตร์การขยายผลต้นแบบแหล่งเรียนรู้สาธารณะ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ (1) การขยายผลแหล่งเรียนรู้ต้นแบบสู่ภูมิภาค ทั้งในส่วนของต้นแบบพิพิธภัณฑ์เพื่อการเรียนรู้ (Discovery Museum) ต้นแบบห้องสมุดมีชีวิต (Living Library) ต้นแบบสนามเด็กเล่นตามหลักการพัฒนาสมอง (BBL Playground) และต้นแบบศูนย์ความรู้กินได้ (2) การสนับสนุนความร่วมมือระหว่างแหล่งเรียนรู้เครือข่าย เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสมาชิกเครือข่ายในการดำเนินงานและยกระดับมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้/ข้อมูลผู้ใช้บริการและสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับบริการและการบริหารจัดการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแหล่งเรียนรู้สาธารณะของชาติให้เกิดความยั่งยืนในที่สุด และ (3) ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อการพัฒนาเมือง พัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ และพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการให้คำปรึกษา ประสานความร่วมมือ และเข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการเพิ่มคุณค่าด้วยทักษะความรู้ในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ ที่ 4: การบริหารจัดการองค์กรให้มีมาตรฐานสูงในระดับสากล



ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรให้มีมาตรฐานสูงในระดับสากล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ (1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร โดยการปรับกระบวนการและวิธีการทำงานให้เป็นแบบ Agile การพัฒนาระบบแบ่งปันบริการ (Shared Services) การปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ความปกติใหม่ (New Normal) และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงาน (2) การพัฒนาช่องทางในการหารายได้เพื่อความยั่งยืน โดยการพัฒนา Business Model ใหม่ ๆ เช่น งานบริการวิชาการ (งานวิจัย งานอบรม และงานที่ปรึกษาด้านการเรียนรู้/การบริหารจัดการความรู้และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สร้างสรรค์) การจัดตั้งสำนักพิมพ์ OKMD และการพัฒนาความร่วมมือกับภาคเอกชนในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และ (3) การยกระดับศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจใหม่ๆ (ที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาโครงการต้นแบบแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ (Ratchadamnoen Knowledge and Culture Avenue)) โดยเฉพาะในด้านทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ของคนในปัจจุบันและอนาคต และการส่งเสริมการนำความรู้และทักษะไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ