

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๑๐.๖๔/๑๗๗๐



สำนักงาน กศน. จังหวัดระยอง
ถนนสุขุมวิท อำเภอเมืองระยอง รย ๒๑๐๐๐

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สำเนาบันทึกข้อความ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๑๒/๑๘๓๔๔

ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

๒.สำเนาบันทึกข้อความ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๑๒/๑๘๓๔๔

ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เข้ารับการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. และได้แจ้งผลการพิจารณาการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (รายละเอียดดังแนบ)

สำนักงาน กศน.จังหวัดระยอง ขอประชาสัมพันธ์ให้ท่านและบุคลากรในสังกัดทราบ และนำข้อมูลจากผู้ตรวจการประเมิน ไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์การ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหมวดที่รับผิดชอบและประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับการเป็นหน่วยงานระบบราชการ 4.0 ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสกสรรค์ รตินันจินตามุขี)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดระยอง

กลุ่มอำนวยการ (งานบุคลากร)

โทร. ๐ ๓๘๖๑ ๗๓๑๗ ต่อ ๑๑๕

โทรสาร ๐ ๓๘๖๑ ๓๖๖๒



บันทึกข้อความ

กลุ่มเลขานุการกรม

เลขรับ..... 5048

วันที่..... 2 พ.ย. 2565

เวลา.....

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๖๔๐๙

ที่ ศธ ๐๒๑๒/๑๔๓๕๔

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้สำนัก/หน่วยงานในสังกัดรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามบทบาทภารกิจรับผิดชอบในหมวดและประเด็นที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เข้ารับการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินสถานะในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ทุกปี นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งผลการพิจารณาการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ขั้นตอนที่ ๑ (Self - Assessment) มีผลคะแนนจากผู้ตรวจ ๔๐๕.๖๒ คะแนน ผ่านการประเมิน

๒. ขั้นตอนที่ ๒ การจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report) มีผลคะแนนจากผู้ตรวจ ๓๖๘ คะแนน ไม่ผ่านการประเมิน (๔๐๐ คะแนนขึ้นไป จึงจะผ่านการประเมิน) ดังนี้

หมวด	คะแนน	ค่าน้ำหนัก	คะแนน PMQA ๔.๐
๑ การนำองค์กร	๓๗๕	๕๐	๓๘
๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	๔๒๕	๕๐	๔๓
๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓๒๕	๕๐	๓๓
๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	๓๒๕	๕๐	๓๓
๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๓๕๐	๕๐	๓๕
๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ	๓๕๐	๕๐	๓๕
๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ	๓๘๓	๒๐๐	๑๕๓
คะแนนรวม (๕๐๐ คะแนน)			๓๖๘

เพื่อให้เกิดการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ และเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการเป็นระบบราชการ ๔.๐ จึงขอให้หน่วยงานของท่านได้นำข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตรวจประเมิน ไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์กร โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหมวดที่รับผิดชอบและประเด็นที่เกี่ยวข้อง และขอขอบคุณหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการยกระดับตามมาตรฐานและคุณภาพการบริหารจัดการ และมีแนวโน้มของผลการประเมินการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่เพิ่มขึ้นทุกปี

- นทพ. จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

- นพ. กว.ล.

- นพ. กว.ล. (นายอรรถพล สังขวาสี)

- นพ. กว.ล. (นายอรรถพล สังขวาสี)

(นายอรรถพล สังขวาสี)

(นายอรรถพล สังขวาสี)

เลขาธิการสภาการศึกษา

รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน

ตรวจสอบเพื่อโปรดทราบ

✓ เห็นควรมอบ ๗๖.

(นายสุรเชษฐ์ เหลี่ยมพานิช)

ผู้อำนวยการกลุ่มเลขานุการกรม

มอช'

รองเลขาธิการ กศน. ปฏิบัติราชการแทน

2 W.B. 2565

สำนักงาน กศน.

วันที่ 14/๔/๕๕
วันที่ 2 พ.ย. 25๕๕

เวลา ๙.๔๔

☐ กค.	☐ กท.
☐ กข.	☐ ศว.
☐ กค.	☐ กข.
☐ กท.	☐ ศว.
☐ กค.	☐ กข.
☐ กข.	☐ กท.
☐ กง.	☐ สทอ.
☐ กย.	☐

ลงชื่อ.....

กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงฯ
เลขที่. 1360
วันที่. 2 พ.ย. 2565
เวลา..... 16.11
☐ ผบ.
☒ กงส.
☐ กงพ.
☐ กงค.
☐ อื่นๆ
ลงชื่อ.....

สรุปผลการประเมินของผู้ตรวจ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๑ การนำองค์การ	๓๗๕ คะแนน	๑. มีกลไกการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ตอบสนองพันธกิจ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศขับเคลื่อนพันธกิจหลักด้วยการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ผ่านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม	๑.๑ ระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน ๑) โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมบริการเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนควรแสดงให้เห็นนวัตกรรมบริการที่ชัดเจน ๒) ควรรายงานการบรรลุผลยุทธศาสตร์ประเทศและความสามารถในการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรที่สะท้อนให้เห็นการสื่อสาร ที่รวดเร็ว ทันการ ทันการณ์ และคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของทุกกลุ่มอย่างไร ๑.๒ การป้องกันการจัดตั้งและสร้างความโปร่งใส ๑) ควรรายงานประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานตามนโยบายการป้องกันการจัดตั้งและสร้างความโปร่งใส ๒) ควรรายงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กร ด้านการป้องกันการจัดตั้งและความเป็นไปได้อื่น ๆ ว่ามีบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างไร เชื่อมโยงให้เห็นระบบกลไกการทบทวนและการปรับปรุงที่เป็นแนวทางการกำหนดกิจกรรมจะช่วยให้โครงการแต่ละโครงการได้รับการปรับปรุงและสอดคล้องกับนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ๑.๓ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ๑) ควรรายงานกระบวนการสร้างวัฒนธรรมเชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบสูง มีปัญหาที่ซับซ้อนอะไรบ้าง มีผลกระทบสูงอย่างไร และสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนนั้นได้อย่างไร ๑.๔ การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ควรรายงานเพื่อชี้ให้เห็นการใช้เทคโนโลยีแก้ไขปัญหาอย่างไร รื้อถอนจากผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้น และใช้ระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาอย่างไร หากมีข้อมูลสถิติเดิมเปรียบเทียบประสิทธิผลจะช่วยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น การคาดการณ์ผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	๔๒๕ คะแนน		๒.๑ แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นประโยชน์สู่ประชาชน ควรชี้ให้เห็นว่ายุทธศาสตร์สามารถเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรได้อย่างไรและมีประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างไร ๒.๒ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ ควรเชื่อมโยงว่าผลกระทบใดนำไปสู่แผนใด อย่างไร (วิเคราะห์ผลกระทบของเป้าประสงค์และตัวชี้วัด วิเคราะห์แล้วเป็นอย่างไร กรณีที่ผลยังไม่ได้ตามเป้าหมาย จะเกิดความเสียหายอะไรในมิติเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม จะปรับอย่างไร มีกลยุทธ์อะไร ปรับอะไร ในเชิงยุทธศาสตร์) ๒.๓ แผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน การรายงานประสิทธิภาพการสื่อสาร หรือการรายงานที่ใช้ให้เห็นกลไกหรือวิธีการเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม (ทำน้อยได้มาก) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าให้กับประชาชน ๒.๔ การติดตามผลการบรรลุเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา และการรายงานผล การรายงานสถานะการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือการเตรียมการแก้ไขปัญหา กรณีไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร (มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้น และปรับแผนให้สอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้นในกรณีที่ไม่บรรลุผล หรือดีกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง)

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓๒๕ คะแนน		๓.๑ ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึงการเชื่อมโยงเพื่อชี้ให้เห็นว่ามีการใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกที่วางแผนนโยบายเชิงรุกทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างไร ๓.๒ การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ การผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเชิงรุก ควรยกตัวอย่างหรือรายงานรายละเอียดสิ่งที่ปรับปรุงว่า คืออะไรและปรับปรุงอย่างไร สามารถแก้ไขปัญหเชิงรุกอะไร และอย่างไร ๓.๓ การสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง และสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะพิจารณาการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะบุคคล ควรเชื่อมโยงให้เห็นว่าความต้องการเฉพาะบุคคลคืออะไร จึงจะชัดเจนว่า การทำ IEP และ IIP เป็นการตอบสนองเฉพาะบุคคลหรือไม่ (กรณียกตัวอย่างการจัดการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) ให้บริการจัดการกิจกรรมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นเฉพาะบุคคลและสอดคล้องกับความต้องการ) ๓.๔ กระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ ๑) การรายงานประสิทธิภาพของการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหา หากรายงานด้วยสถิติการร้องเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปจะช่วยให้เห็นประสิทธิภาพที่ชัดเจนขึ้น ควรรายงานเพื่อชี้ให้เห็นว่ามีกลไกกระบวนการจัดการเชิงรุกอะไร อย่างไร รวดเร็วและทันกาลเพียงใด และสามารถสร้างหรือเปลี่ยนแปลงความไม่พึงพอใจได้หรือไม่ อย่างไร (พบร่องรอยการสำรวจความพึงพอใจ แต่ไม่พบการรายงานผลการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นอย่างไร) ๒) มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและสนับสนุนระบบการจัดการข้อร้องเรียน มีการตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้อย่างทันการณ์

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๔ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	๓๒๕ คะแนน		๔.๑ การใช้ข้อมูลในการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ ๑) ประเด็นการวางแผนและรวบรวมข้อมูลและตัววัดในทุกระดับโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรแสดงให้เห็นกลไกการวางแผนและรวบรวมข้อมูลและตัววัดในทุกระดับอะไร อย่างไร และได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดหรือไม่อย่างไร (ตัววัด : ตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ หมวด ๒ และตัวชี้วัดในระดับปฏิบัติการ (Operation) ในหมวด ๖) มีระบบการจัดการข้อมูลที่ปลอดภัย น่าเชื่อถือ พร้อมใช้ เข้าถึงง่ายหรือไม่อย่างไร ๒) หน่วยงานได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบูรณาการข้อมูล จัดวาง ระบบการรายงานความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (มีเทคโนโลยีอะไรมาช่วยติดตามตัวชี้วัดตามข้อ ๑) รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น และเชื่อถือได้ต่อประชาชน ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นไปโดยง่ายอย่างไร ๔.๒ การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา ควรแสดงให้เห็นกลไกในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัววัดในทุกระดับเพื่อใช้ในการติดตามและแก้ไขปัญหา ควรรายงานเพื่อชี้ให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ข้อมูลและตัววัดในทุกระดับอย่างไร การเปรียบเทียบผลการดำเนินการตามค่าเป้าหมายเป็นอย่างไร การนำข้อมูลไปแก้ปัญหา ปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ (Re-active) อะไรและอย่างไรวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับระบบการจัดการสารสนเทศ และนำผลการวิเคราะห์มาคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นนำไปสู่การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาล่วงหน้าเชิงนโยบายหรือการจัดการปรับยุทธศาสตร์ (Pro-active) หรือไม่ อย่างไร ๔.๓ การจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม การรายงานที่ชี้ให้เห็นว่าได้นำองค์ความรู้มาใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมอะไร อย่างไร (ไม่ชัดเจนว่า ผลงานที่เป็น Best Practice เป็นนวัตกรรมอะไร อย่างไร) หน่วยงานควรรายงาน เพื่อชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานได้มีการองค์ความรู้ไปใช้จนเกิดการแก้ปัญหา และเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอะไร อย่างไร มีหน่วยงานใดได้นำแนวปฏิบัติไปใช้ และผลเป็นอย่างไร เป็นต้น ๔.๔ การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล ๑) มีการจัดทำแผนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการรวบรวมข้อมูลเป็นระบบดิจิทัล ๒) ควรวิเคราะห์ความเสี่ยงการโจมตีทางไซเบอร์เป็นตัวเลขสถิติจะช่วยให้เห็นปัญหา ขนาดของปัญหา ความสูญเสียและประสิทธิภาพของการดำเนินการตามแนวทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๓๕๐ คะแนน		๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ๑) ควรมีการคาดการณ์ทักษะและความต้องการในอนาคตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ชีตความสามารถของบุคลากรหรือใช้เป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบกระบวนการสรรหา เพื่อให้ได้ทักษะที่เหมาะสมตามต้องการ เพื่อรองรับการไปสู่วิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงในที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ๒) ควรรายงานเพื่อชี้ให้เห็นว่าได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน สามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว ตามสมรรถนะของบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการสร้างกลไกให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มี ประสิทธิภาพสูง ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรรายงานเพื่อชี้ให้เห็นว่ามีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร มีความรับผิดชอบ การเข้าถึงข้อมูลสำคัญ ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ทุกกระดับ มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายด้วยความ เป็นธรรม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความ เป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร ๑) ควรแสดงให้เห็นว่ามีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มและแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มีแผนสร้างความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มและแสดงในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ๒) ควรแสดงให้เห็นกลไก/วิธีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพเป็นอย่างไร เพื่อให้บุคลากรมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อย่างถูกต้อง มีกลไกการสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างไร หรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างไร ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร มีกลไกส่งเสริมให้จัดการแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว แม่นยำได้อย่างไร ๓) ควรแสดงให้เห็นรายละเอียดในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก การวิเคราะห์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา วิธีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งการติดตามผลลัพธ์ที่เกิดจากการปรับกระบวนการทางความคิดดังกล่าว ๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร เชื่อมโยงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ได้ส่งเสริมสมรรถนะเดิมและเสริมสร้างสมรรถนะใหม่อย่างไร สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างไร

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ	๓๕๐ คะแนน		๖.๑ กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ๑) การวิเคราะห์ระยะหว่างกระบวนการที่ข้ามส่วนราชการ หรือการประสานงานในกระบวนการที่ต้องผ่านหลายส่วนราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๒) ควรแสดงกระบวนการทำงานหลักตามพันธกิจที่ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และกำหนดตัวชี้วัดในการควบคุมและการใช้เทคโนโลยีในการติดตามควบคุมกระบวนการ ๖.๒ การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ - ๖.๓ การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ๑) ควรมีการวิเคราะห์ต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมในด้านต่างๆ ในการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานตามภารกิจ วิเคราะห์ต้นทุนแจกแจงในเชิงสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการลดต้นทุน การติดตามควบคุม และการวางแผนการลดต้นทุนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และนำเทคโนโลยีอะไรมาช่วยให้เกิดการลดต้นทุนอย่างไรบ้าง (อาจจะแสดงเป็นตัวเลข สัดส่วน ร้อยละของการควบคุมต้นทุน) ๒) ควรแสดงแนวทางในการใช้ข้อมูลเทียบเคียงในระดับประเทศ (หรือต่างประเทศ) เพื่อเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงกระบวนการลดต้นทุนที่ว่าสามารถลดต้นทุนได้มากน้อยเพียงใด จะสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างไร ๖.๔ การมุ่งเน้นประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ การจัดการความเสี่ยง การติดตามควบคุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicators) ทั้งเชิงรับและเชิงรุก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการ มีการแก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่มีสื่อสื่อสารให้ประชาชนเตรียมตัวล่วงหน้าเพื่อลดความเสียหายอย่างไร

หมวด	ระดับการประเมิน	จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นระบบราชการ ๔.๐	จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐
๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ	๓๘๓ คะแนน		ควรรายงานแนวโน้มผลการดำเนินงาน ๓ ปี ผลลัพธ์บางส่วนไม่ได้แสดงแนวโน้ม ๓ ปี เช่น - ร้อยละของนักเรียนสังกัดโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ - ๔ อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วม “ตลาดนัดการเรียนรู้รูออนไลน์วังจันทร์เกษม” - สถิติการเข้าใช้งานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ และปีต่อไปควรพิจารณาประสิทธิภาพของระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform:NDLP) มากกว่าจำนวนคนเข้าร่วมกิจกรรม



บันทึกข้อความ

กลุ่มบริหารงาน	5/99
เลขที่	10 พ.ย. 2565
วันที่	
เวลา	

๒/๑/๑
10, 56

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๖๔๐๙

ที่ ศธ ๐๒๑๒/ ๑๙๓/๕๕

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินงานพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามกรอบแนวทางการพัฒนาตามเกณฑ์คณาการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) โดยได้มอบหมายให้สำนัก/หน่วยงานในสังกัด รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐตามบทบาทภารกิจรับผิดชอบในหมวดและประเด็นที่สอดคล้องกับเกณฑ์คณาการบริหารจัดการภาครัฐ นั้น

ในการนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ส่งสรุปผลการดำเนินงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และยกระดับการเป็นหน่วยงานระบบราชการ ๔.๐ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ หมวด (หมวด ๑ - ๖) มีผลการดำเนินงานตามแผนย่อยครบถ้วน จำนวน ๕ หมวด คือ หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด ๔ การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และหมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ สำหรับหมวดที่ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ คือ หมวด ๑ การนำองค์การ “กิจกรรมการพัฒนาระบบการรายงานผลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

๒. จุดอ่อนที่ต้องพัฒนาปรับปรุงเพื่อการบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ดังนี้

ด้านการนำองค์การ ในการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส ยังขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกำกับ ติดตาม รายงานผลเกี่ยวกับการทุจริตและสร้างความโปร่งใส เพื่อการป้องกันในเชิงรุก หรือลดโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชัน

ด้านยุทธศาสตร์ ขาดการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ผลกระทบของเป้าหมาย และตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปรับแผนในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงยังไม่มีมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ

ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่มีมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อตอบสนองกลับต่อข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็ว แก้ปัญหาได้อย่างทันการ

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ ขาดกลไกในการวางแผนและรวบรวมข้อมูลและตัวชี้วัดทุกระดับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัด ข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบัน

ด้านบุคลากร ขาดการคาดการณ์ทักษะและความต้องการในอนาคตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การวิเคราะห์ขีดความสามารถด้านกำลังคนในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ด้านระบบการปฏิบัติการ การจัดโครงสร้างในระดับสำนักยังไม่รองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและไม่สะท้อนบทบาทของประเภทหน่วยงาน หน่วยงานส่วนกลางและระดับพื้นที่ขาดความเชื่อมโยงและบูรณาการ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและสนับสนุน ยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจ

/ด้านผลลัพธ์...

ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ระบบการประเมินผลแต่ละระดับยังขาดความเชื่อมโยง ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายยังไม่สะท้อนการเป็นระบบราชการ ๔.๐ และไม่สะท้อนผลลัพธ์ที่ชัดเจน ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

๓. ข้อเสนอแนะ

๑) การกำหนดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนัก ควรเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน และสะท้อนถึงผลลัพธ์การดำเนินงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ในทุกมิติ รวมถึงควรปรับปรุงตัวชี้วัดที่เป็นตัวชี้วัดผลผลิตหรือตัวชี้วัดระดับความสำเร็จให้เป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เห็นเป้าหมายและความสำเร็จของการดำเนินการ

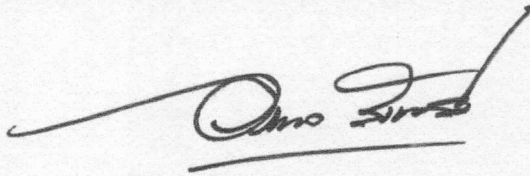
๒) จัดทำระบบงานแบบบูรณาการรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓) จัดทำแผนยกระดับการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้แก่ แผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล) แผนพัฒนานวัตกรรม และแผนสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย

๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขับเคลื่อนการบูรณาการด้านการจัดการศึกษา

เพื่อให้เกิดการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ มีผลการดำเนินงานที่สะท้อนการเป็นระบบราชการ ๔.๐ และนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ชาติ จึงขอให้หน่วยงานของท่านได้นำข้อมูลจุดที่ต้องปรับปรุงและข้อเสนอแนะ ไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์การ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหมวดที่รับผิดชอบและประเด็นที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นายอรรถพล สังขวาสี)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน เลขาธิการ กคณ

ตรวจสอบ เพื่อโปรดทราบ

๑๐ ธ.ค. ๖๕

พิจารณา

เห็นควรมอบ

อ.ก.ค.

(นายสุรเชษฐ์ เหลี่ยมพานิช)

นักวิชาการศึกษานำงานพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มเลขานุการกรม

๑๐ ธ.ค. ๖๕

- ส.ก.ค. / ส.ก.ค.ค.
- พ.น.ร.

๑๐ ธ.ค. ๖๕

(นายณภมณ พล สิบหมื่นเปี่ยม)

นักวิชาการศึกษานำงานพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงานของเลขาธิการ กคณ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ กคณ.
10 พ.ย. ๖๕

สำนักงาน กคณ.	
รับที่	20514
วันที่	พ.ย. 2565
เวลา	9.09
☐ กส.	☐ กท.
☐ กค.	☐ ศว.
☐ กผ.	☐ ศท.
☐ กพ.	☐ ดสน.
☐ กศ.	☐ สพร.
☐ กบ.	☐ ศกพ.
☐ กก.	☐ สทก.
☐ กย.	☐
ลงชื่อ	

๑๐ ธ. ค. ๖๕

10 ธ.ค. ๖๕

3 ธ.ค. ๖๕

กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง	
เลขที่	1402
วันที่	10 พ.ย. 65
เวลา	13.46
☐ ผบ.	
☒ กส.	
☐ กท.	
☐ กค.	
☐ กผ.	
☐ กย.	
ลงชื่อ	