

รายงานการประชุมปรึกษาหารือข้อราชการ  
ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ครั้งที่ ๕/๒๕๕๒

เมื่อวันอังคารที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๒

ณ ห้องประชุมกระทรวงศึกษาธิการ ชั้น ๒ อาคารราชวัลลภ



ผู้มาประชุม

๑. นายชินภัทร ภูมิรัตน	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ประธาน
๒. นายสุรเทพ ตันประเสริฐ	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	
๓. นางศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	
๔. นายนิวัตร นาคะเวช	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๑๐ และ ๑๒	
๕. นางปรียานุช จริยวิทยานนท์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการ กทม. และเขตตรวจราชการที่ ๑	
๖. นายชูชาติ ทรัพย์มาก	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๑๕ และ ๑๖	
๗. นายกมล รอดคล้าย	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๔ และ ๕	
๘. นางสาวจุไรรัตน์ แสงบุญนำ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๑๔	
๙. นางสาวสุจริต พานิชวัต	แทนหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๗	
๑๐. นางสาวเชนิสา ทุงโชคชัย	แทนผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๖	
๑๑. นางชวลา หลบหลีกपाल	แทนผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๓ และ ๙	
๑๒. นายเริงศักดิ์ โครพ	แทนผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๑๑ และ ๑๓	
๑๓. นางสาวปรีญา เลิศลอย	แทนผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ ๑๗ และ ๑๘	
๑๔. นายอนันต์ ระบุ่งทุกษ์	รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	
๑๕. นายกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ	แทนเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	
๑๖. นายอภิชาติ จีระวุฒิ	เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย	

๑๗. นายบัณฑิต ศรีพุทธางกูร ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
๑๘. นายดำรง ลิมาภิรักษ์ หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี
๑๙. นางสาวมยุรี รัตนมุง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๒๐. นายคงศักดิ์ เจริญรักษ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
๒๑. นายถนันทน์ สุวรรณรัตน์ แทนผู้อำนวยการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
๒๒. นายไพศาล วิศาลาภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
๒๓. นายสันทัต สินธุ์พันธ์ประทุม ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล
๒๔. นายสกนธ์ ชุมทัฬหะ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
๒๕. นายสมชัย ไทสุพรรณวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักนิติการ
๒๖. นางรจนา สินที แทนผู้อำนวยการสำนักกิจการพิเศษ
๒๗. นางสุธาวดี เศรษฐสิทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและระเบียบ สำนักนิติการ
๒๘. นายวิชัย ผกผ่า ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษากรุงเทพมหานคร
๒๙. นายบุญจันทร์ บัวหุ้ง หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๓๐. นางนันทา อนุมา รักษาการหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
๓๑. นางสาวมณฑา เอี่ยมอุไร แทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๓๒. นายณัฐกิตติ กิตติธำรงกุล แทนหัวหน้าสำนักงานประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ศธ.
๓๓. นายศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์ หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการสำนักอำนาจการ
๓๔. นางพัชรี เครือดา แทนหัวหน้ากลุ่มสารนิเทศ สำนักอำนาจการ
๓๕. นางสาวมุสดี เขตสมุทร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนาจการ
๓๖. นางจรรยา ชวนานนท์ ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ เลขานุการ
๓๗. นายเบญจรงค์ ศรีเนตร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง ผู้ช่วยเลขานุการ
- สำนักอำนาจการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ซึ่งที่ประชุมรับทราบและมีมติในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

#### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ในช่วงนี้มีการปรับเปลี่ยนงานและเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง ซึ่งท่านรัฐมนตรีได้กล่าวในที่ประชุมที่สกศ.ว่า จะให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และขณะนี้ สป.ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานมาล่วงหน้าแล้วเช่นมีการปรับบทบาทของสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจให้มีบทบาทกว้างขวางมากขึ้นเพื่อสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ และมีการปรับโครงสร้างเป็นการภายในโดยนายวรวัจน์ เอื้ออภิญญกุล รักษาราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ลงนามในการจัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ

การศึกษา (สขย.) ๑-๑๒ และกทม. ซึ่งจะช่วยให้งานของ สป. มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะเรื่อง การเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับทุกองค์กรหลัก และการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และเพื่อให้ สอดคล้องกับการตรวจราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี การประชุมครั้งต่อไป ขอให้ กพร . และผู้แทน สขย. มา นำเสนอความก้าวหน้าและการจัดทำแผนระดับกลุ่มจังหวัด

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมปรึกษาหารือข้อราชการฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

➤ ทปย. (นายอนันต์ ระวังทุกข์) ขอความชัดเจน หน้า ๕ บรรทัดที่ ๒๓-๒๕ จาก “ตัวชี้วัดที่ ๓.x”

ตัวอักษร x หมายถึงอะไร

➤ หน.กพร. (นายบุญจันทร์ บัวหุ้ง) รับไปตรวจสอบ

มติที่ประชุม : ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

สืบเนื่องจากการประชุมปรึกษาหารือข้อราชการผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว เป็นการติดตามผลการดำเนินงานจากมติที่ประชุม

๓.๑ เรื่อง ร่าง พ.ร.บ. การบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่...) พ.ศ. .... และร่าง พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องรวม ๔ ฉบับ (สน.)

➤ ผอ.สน. (นายสมชัย ไหลสุพรรณวงศ์) รายงานว่า เรื่องการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหลักเพื่อยกฐานะ ๓ สำนักบริหารขึ้นเป็นระดับกรม นั้นเป็นการพัฒนากฎหมายภาพรวมของ สป. ประจำปี ๒๕๕๑ สำหรับปี ๒๕๕๑ สำนักนิติการได้พัฒนากฎหมายหลักและกฎหมายรอง รวม ๑๕ ฉบับ โดยมีการรายงานทุกขั้นตอน การทำงานของ สน. มีการประสานงานกับ สลค. และพบว่าสำนักงาน ก.พ. มีข้อทักท้วง ได้แก่

๑. การยกฐานะ ๓ สำนักบริหารเป็นกรม มีฐานะเป็น นิติบุคคล จะขัดแย้งกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

๒. ไม่ได้เป็นการกระจายอำนาจ

๓. จะมีผลกระทบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่เพิ่มขึ้น

๔. การยกฐานะเป็นอธิบดีสามารถทำได้ตาม พ.ร.บ.เฉพาะ ไม่จำเป็นต้องยกฐานะหน่วยงานเป็นนิติบุคคล ส่วน สำนักงาน ก.พ.ร. เห็นด้วยกับ ศธ. แต่ขอให้ดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนการขอจัดตั้งหน่วยงานของรัฐให้ครบทุกขั้นตอน

ทั้งนี้ สน.ได้ประสานกับ ๓ สำนักบริหารเพื่อช่วยกันจัดทำเหตุผลประกอบคำชี้แจงตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอแล้ว เพื่อนำเรียนท่านปลัดและท่านรัฐมนตรีเพื่อยืนยันต่อไป

ข้อเสนอแนะ

◇ ปศธ. ขอฟังความคิดเห็นของ ๓ สำนักบริหาร แล้วจะตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจขึ้นมารับผิดชอบโดยตรง กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ขณะนี้จะเห็นว่าข้าราชการขาดขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะ ก.ค.ศ. เปรียบเสมือนเป็นโครงสร้างที่ไม่มีความเจริญก้าวหน้า(ที่ดินตาบอด) คนภายนอกก็เข้ามาไม่ได้ ทำให้ข้าราชการเติบโตไม่ได้

➤ เลขา กศน. (นายอภิชาติ จีระวุฒิ) สาเหตุที่ กศน. เสนอกฎหมายฉบับที่ ๒ เพราะในช่วงเวลาดังกล่าว ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์) ได้รับแรงกดดันจาก ผอ.กศน. จังหวัด จะไม่ได้รับเงินวิทยฐานะ จึงสั่งการให้ กศน. โดยเลขา กศน. และทีมงานได้ร่างกฎหมายยกฐานะเป็นกรม เป็นการด่วนแล้วลงนามส่งไปที่ สลค. โดยเรื่อง กศน.ไปถึงก่อนเรื่องที่ ศธ. ส่งเข้าไป เพื่อหลอมรวมกัน บัดนี้ความจำเป็นดังกล่าวลุล่วงไปแล้ว เนื่องจากท่านปลัดกระทรวงได้กรุณามอบ ก.ค.ศ.ไปดำเนินการเรื่องเงินวิทยฐานะแล้ว กศน.ก็ไม่ติดใจ ส่วนประเด็นการแก้ไขกฎหมายการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ก็ขอให้ สน. ดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องหยิบยกประเด็นที่ กศน.เสนอมาทบทวนอีก เพราะ กศน.ได้แก้ไขเงินวิทยฐานะเรียบร้อยแล้ว ส่วนเรื่องยกฐานะเป็นกรมก็ผูกพันกันทั้ง ๓ หน่วยงาน(สช., ก.ค.ศ.และกศน.) การเจริญเติบโตจะมีปัญหาคือเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม แต่ไม่ได้เป็นผู้อำนวยการกอง ที่น่าเห็นใจคือ ร่างกฎหมาย สช.ไม่มีฐานะเป็นอธิบดี เลยไม่ได้ ซี ๑๐ เป็นเพียงผู้อำนวยการสำนัก มีตำแหน่งเลขาธิการแต่ไม่มีการกำหนดตำแหน่งจากสำนักงาน ก.พ. อย่างร่างกฎหมายของ ก.ค.ศ. มีการเขียนเหมือนป้องกันไม่ให้คนอื่นเข้ามาดำรงตำแหน่งใน ก.ค.ศ. ได้ คือกำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการในแต่ละด้าน การสลับตำแหน่งของรอง ๒ คน ก็ทำยากโดยต้องทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อน ส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการกองก็จะมีแล้ว และไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งรองเลขาธิการได้ เพราะเป็นการขาดช่วงของตำแหน่ง ดังนั้นจะต้องช่วยกันแก้ไขทั้งระบบ

➤ ก.ค.ศ. (นายกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ) โครงสร้างของ ก.ค.ศ. นั้นได้พยายามแก้ไขใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ ๒ ให้มีฐานะเป็นกรม แต่ก็ถูกกฤษฎีกาตัดออกเพราะขัดกับ พ.ร.บ.บริหารราชการแผ่นดิน ต้องแก้ไขจาก พ.ร.บ.ใหญ่ก่อน ส่วนงบประมาณ ได้เท่าเดิมกับตอนที่เป็นกรม มีเลขาธิการ มีรองเลขาธิการ เหมือนกรมทุกอย่าง แต่ไม่เรียกเป็นกรม ขาดผู้อำนวยการกอง ความจริงก็มีอยู่แล้วคือข้าราชการซี ๘ เรียกว่า ผู้อำนวยการกลุ่ม ถ้าจะเป็นกรม เพียงแต่ใช้เงินเพิ่มอีกไม่มากนัก(เงินประจำตำแหน่ง) เราก็จะเป็นกรม ดังนั้นการลดขนาดหน่วยงานที่ทำมาไม่น่าจะถูกต้องคือลดสถานะจากกรม มาเป็นสำนัก แทนที่จะลดอัตรากำลัง ขณะที่ผู้อำนวยการกองภารกิจ (ผอ.กอง โดยสมมุติ) ที่เรียกกันปัจจุบันได้รับเงินประจำตำแหน่ง ระดับ ๘ (๓,๕๐๐) เท่ากับระดับ ๘ ทั่วไป แต่หน้าที่รับผิดชอบมากกว่า และไม่มีโอกาสสมัครเป็นรองเลขาธิการ ซึ่ง ก.พ. ไม่รับรองคุณสมบัติ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้อำนวยการกองอย่างน้อย ๒ ปี และต้องผ่านการอบรม นบส. ทำให้ข้าราชการขาดความเจริญก้าวหน้าและขาดขวัญกำลังใจ

➤ ผอ.สช.(นายบัณฑิตย์ ศรีพุทธานุกร) รายงานว่า สช. มีตำแหน่งเลขาธิการ แต่ลงไม่ได้ ต้องใช้ปฏิบัติหน้าที่ แม้การไปราชการก็ต้องกลับมาเซ็นหนังสือเพราะคนอื่นทำการแทนไม่ได้ เห็นด้วยกับ ก.ค.ศ. ว่าแม้จะต้องเสียงบประมาณบ้างคงต้องยอมกัน เพราะกฎหมายกำหนดว่าถ้าไม่เป็นผู้ราชการกอง จะไม่มีสิทธิ์อบรม นบส. เพื่อความเจริญก้าวหน้าและขวัญกำลังใจ ของข้าราชการ คงต้องเสียงบประมาณบ้าง การเสนอร่าง พ.ร.บ. ที่ผ่านมา สช. ได้กำหนดตำแหน่ง อธิบดีไปแล้วแต่ทาง ก.พ. บอกว่าห้ามเขียนตำแหน่งลงใน พ.ร.บ. รอบสุดท้ายนี้ สช.ก็กำหนดเป็นตำแหน่งอธิบดีอีกเพื่อการยกฐานะเป็นกรม สุดท้ายคงต้องไปชี้แจงที่ ก.พ. อีก

➤ ผอ.สน. (นายสมชัย ไหลสุพรรณวงศ์) จากการประชุมที่ผ่านมา ๓ สำนักจะมีปริมาณงานมากเทียบเท่าองค์กรหลัก เพราะฉะนั้นเหตุผลเราน่าจะหักล้างข้อโต้แย้งของ ก.พ. ได้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ขึ้นมาเพื่อชี้แจง ที่ผ่านมา การจัดทำร่าง พ.ร.บ. ทุกสำนักประสานตรงกับท่านปลัดกระทรวง (ท่านจรรยาพร)

➤ กศน. (นายพินิจศักดิ์ สุวรรณรังค์) รายงานว่าร่าง พ.ร.บ.ของ กศน.และ สช. จะมีตำแหน่งอธิบดีอยู่ด้วย และถูกตัดออกไปตอนเข้าที่กฤษฎีกา ทั้งที่ผ่าน ครม.แล้ว เข้าใจว่าผลมาจากการชี้แจงกับ สนช. การเสนอร่าง พ.ร.บ.

ขณะนี้ ของ กศน. น่าจะรวมกับ ศธ. ได้ แต่ ของ สช. เสนอเข้าไปก่อนแล้วควรจะต้องนำมาพิจารณาว่า สช.นั้น กระทรวงจะเสนออย่างไรเพื่อมิให้มีร่างของ สช. ๒ ฉบับ

➤ ก.ค.ศ. (นายกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ) ขอเสนอ นายอภิชาติ จีระวุฒิ เลขา กศน. เป็นประธานคณะทำงานเฉพาะกิจ

◇ ปศธ. มอบนายอภิชาติ จีระวุฒิ เป็นประธานคณะทำงานเฉพาะกิจ มี นายสมชัย ไหลสุพรรณวงศ์ ผอ.สท. เป็นเลขานุการ มีคณะกรรมการจาก ๓ สำนักบริหาร โดยมีขอบเขต ของ ๓ หน่วยงานเป็นหลัก

➤ ผตร.(นายชูชาติ ทรัพย์มาก) เห็นด้วยกับ ก.ค.ศ. ว่าการดำเนินงานนั้นมีอุปสรรค ความก้าวหน้าของบุคลากรก็เป็นปัญหา เมื่อ ก.ค.ศ. ทำงานไม่ทันน่าจะแบ่งอำนาจของ ก.ค.ศ.บางส่วนกำหนดให้มี อ.ก.ค. สพฐ. ซึ่งมีบุคลากรมาก แต่เดิมนั้นก็เคยมี อ.ก.ค.กรม น่าจะช่วยแบ่งเบาบางบางอย่างที่จบลงที่ อ.ก.ค. สพฐ. ได้ ก็จะช่วยเพิ่มความคล่องตัวของ ก.ค.ศ.ให้ดีขึ้น อีกประเด็นหนึ่งเรื่องของโครงสร้างของตำแหน่ง น่าจะมีทางเชื่อมระหว่าง ผอ.สำนัก ไปสู่ ตำแหน่งผู้ตรวจฯ ตามโครงสร้าง ศธ.ยังมีตำแหน่ง ผู้ช่วยปลัดกระทรวง จะสามารถช่วยให้การเลื่อนไหลของตำแหน่งมีความคล่องตัวมากขึ้น

➤ ก.ค.ศ. (นายกิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ) ตามคำแนะนำของ ผตร.ชูชาติ สามารถทำได้โดยการแก้ไข พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น ๒ เรื่อง

๑. เรื่องการกระจายอำนาจ ถ้าตั้ง ก.ค.ศ. สพฐ. แล้วการกระจายอำนาจ ไปขัดแย้งกับการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่หรือไม่

๒. เรื่องของระเบียบวิธีปฏิบัติ ยังไม่มีการตกลงกันอย่างชัดเจน ก.ค.ศ. มีหน้าที่ออกหลักเกณฑ์ กฎหมาย ไม่มีหน้าที่ปฏิบัติ ทุกวันนี้ ก.ค.ศ.ทำหน้าที่ไม่ถูกต้องหลายเรื่องปฏิบัติเอง ก.ค.ศ. จะทำได้ต้องเป็นอำนาจที่อยู่ภายใต้ ก.ค.ศ. เอง บางเรื่องที่เป็นหน้าที่ของกรมต้องให้กรมทำ ขณะนี้ทุกเรื่องกลับมาที่ ก.ค.ศ.หมด เรื่องนี้ต้องมีการตกลงกันว่า เรื่องใด ประเภทใด ที่ส่วนราชการทำ หรือ ก.ค.ศ. ทำ เพื่อให้สอดคล้องทั้งด้านกฎหมายและการปฏิบัติ

◇ ปศธ. ขอให้คณะกรรมการพิจารณาถึงเรื่องโครงสร้างและปัญหาการปฏิบัติงาน งานที่สามารถถ่ายโอนไปได้โดยไม่เสียหลักการ เรื่อง check & balance (ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล) ก็โอนไปได้ ในขณะเดียวกันถ้ามีการทุจริต ก.ค.ศ. จะต้องมีความสามารถที่สามารถเข้าไปตรวจสอบได้ทุกระดับ แต่ ก.ค.ศ. ต้องไม่บริหารงานแบบรวมศูนย์

➤ ผตร.(นายนิวัตร นาคะเวช) เรื่อง check & balance ควรมองในระดับล่างด้วย เช่น เรื่องการประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ในระดับเขตพื้นที่ซึ่งไม่ค่อยชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในบางครั้ง อีกประการหนึ่ง สป. ไม่มีหน่วยงานที่รองรับในระดับจังหวัดที่แท้จริง ยกเว้น กศน. ที่เป็นการมอบแบบพิเศษ และ กศน. ก็ไม่สามารถประสานทุกเครือข่ายได้ ดังนั้นการจัดทำกฎหมายของ ๓ สำนักบริหารควรทำให้สามารถรองรับงานของ สป. ในระดับจังหวัดได้ การทำ check & balance ปัจจุบัน ก.ค.ศ. ยังไม่ได้มอบอำนาจให้ สพฐ. และเขตพื้นที่

◇ ปศธ. เรื่องการจัดทำแผนระดับกลุ่มจังหวัด ขอให้ กพร. รับผิดชอบ แล้วนำเข้าไปประชุมองค์กรหลัก เพราะจะเป็นการขานรับนโยบายรัฐบาล

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

๔.๑ เรื่อง การพัฒนาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเข้าสู่ระบบ

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) (สอ.)

➤ กบค.สอ.(นางสาววิพร ยันตพร) รายงาน HiPPS คือ เป็นนวัตกรรมใหม่เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลที่ ก.พ.นำมาใช้มุ่งพัฒนากลุ่มข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และเป็นผู้ที่หน่วยงานเห็นว่า ผู้ที่มีศักยภาพสูง มีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน ในภาคราชการต่อไปในอนาคต เป็นการสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) การสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับ การคัดเลือกให้เป็น HiPPs ได้สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต มุ่งหวังให้สามารถพัฒนาข้าราชการให้เติบโตเป็นข้าราชการระดับสูง ทั้งประเภทบริหารและเชี่ยวชาญได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

**การพัฒนา** กรอบสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) คือหัวใจสำคัญของการพัฒนาในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยมีการเชื่อมโยงเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job training) การสอนงาน (Coaching) และการฝึกอบรม (Training) เข้าด้วยกัน

**สิ่งที่ HiPPS จะได้รับ** ระบบ HiPPS ของสำนักงาน ก.พ. มุ่งหวังให้สามารถจำแนก สร้าง และรักษา คนดี คนเก่ง ให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ สิทธิพิเศษที่ผู้เป็น HiPPS จะได้รับคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ได้โอกาสในเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งทักษะ ความรู้ และสมรรถนะ โดยผ่านกลไกที่หลากหลาย เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรม ทูนฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเป็นคณะทำงานพิเศษสำหรับผู้บริหาร

สำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือบำเหน็จความชอบ จะได้รับเป็นปกติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่อาจเสนอให้มีการปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น หรือเสนอขอโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ โดยสำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาจากผลสำเร็จของงานตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ (EAF) เป็นสำคัญ

**การออกจากระบบ HiPPS** แบ่งเป็น ๓ กรณี ได้แก่

กรณีที่ ๑ ได้รับผลประเมินโดยรวมจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ควบคุม การปฏิบัติงาน (ผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ) ตามที่ ก.พ. กำหนด (ระดับ ๔-๕ ได้รับผลการประเมินโดยรวม ในระดับ ๗๐-๗๙ % จำนวน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน หรือ ได้รับคะแนน ดังกล่าวเป็น ครั้งที่ ๓ หรือได้รับคะแนนต่ำกว่า ๗๐ % สำหรับระดับ ๖ และ ๗ ได้รับคะแนนรวมต่ำกว่า ๘๐ %)

กรณีที่ ๒ ออกโดยความสมัครใจ

กรณีที่ ๓ ได้รับการแต่งตั้งเป็นระดับ ๘

**การดำเนินการของ สป.**

สป.ได้ลงนามในบันทึกความตกลงเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกับสำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๐ และได้ดำเนินการคัดเลือก ในปีเดียวกัน ซึ่งมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ๑๖ ราย ผ่านการคัดเลือก (ในขั้นตอนที่ ๑ จาก สป.) จำนวน ๓ ราย และผ่านการคัดเลือกจากสำนักงาน ก.พ. (ในขั้นตอนที่ ๒) ทั้ง ๓ ราย แต่ปัจจุบันได้ลาออกจากราชการ ๑ ราย คงเหลือผู้ที่จะต้องพัฒนาตามระบบนี้ จำนวน ๒ ราย คือ น.ส.นิธินา เหล่ารุจิจินดา สำนักงาน ก.ค.ศ. และ นายบรรณฤทธิ์ ชัยยะเพกะ สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ

น.ส.นิธินา เหล่ารุจิจินดา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กล่าวถึงความรู้สึกว่า ระบบนี้ให้ประโยชน์หลัก ๆ คือ

๑. สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนากับตัวเอง โอกาสคือ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดหลักสูตรอบรมพิเศษ
๒. ได้เรียนรู้งานต่าง ๆ นับว่ามีประโยชน์อย่างมากมาย และการได้เรียนรู้จาก HiPPs ที่มีจากส่วนต่าง ๆ และจะนำความรู้กลับมาพัฒนางานในกระทรวงต่อไปในอนาคต

สป. จึงได้อนุมัติให้มีโครงการพัฒนาข้าราชการไปสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนา ความพร้อมและศักยภาพข้าราชการรุ่นใหม่ให้มีความรอบรู้ มีทักษะ ทั้งทางด้านการบริหารและการทำงาน สามารถนำแนวคิดและประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายของโครงการนี้ ได้แก่ ข้าราชการในระดับ ๓ - ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือ ๔ (ใช้วุฒิ ป.ตรี/ป.โท เข้าสู่ตำแหน่ง) ในสังกัด สป. และรุ่นแรกได้ดำเนินการไปแล้วมีจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ราย

เข้ารับการอบรม ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๑ โดยวิทยากรจาก สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)

เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ณ Asian University จ.ชลบุรี ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๗ มกราคม ๒๕๕๒

ศึกษาดูงานด้าน New Public Management ณ ประเทศมาเลเซีย และประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๒ มกราคม ๒๕๕๒

นายเดชา บุญมาสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ รายงานว่าโครงการพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของการไปสู่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ จัดโดย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในระบบราชการ (สปร.) เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑ ณ โรงแรมเดอะทวิน ทาวเวอร์ จากที่ได้รับฟังการอบรมแล้วนั้นประมวลเป็นแนวความคิดรวมได้ดังนี้

ข้าราชการยุคใหม่ (Young Generations) นั้นจะต้องพัฒนาศักยภาพทางความคิดและภาวะผู้นำ และเชื่อมโยงระบบความคิดให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมได้หรือสามารถอยู่ร่วมกับ ข้าราชการรุ่นเก่าได้โดยสามารถปรับทัศนคติและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ได้

ช่วงที่ ๒ การอบรมภาษาอังกฤษ หลักสูตร English Immersion Programme (EIP) for Ministry of Education ที่ Asian University วันที่ ๑๓-๑๗ มกราคม ๒๕๕๒ ซึ่งมีเนื้อหาหลักที่สอนคือ การปรับปรุงแก้ไขทักษะการฟังและการฝึกพูดในสถานการณ์ต่าง ๆ

ช่วงที่ ๓ การศึกษาดูงาน ประเทศมาเลเซีย และประเทศสิงคโปร์ วันที่ ๑๘-๒๒ มกราคม ๒๕๕๒

## ★ ประเทศมาเลเซีย

👁️ สถาบัน Institute of Aminuddin Baki (IAB) เป็นหน่วยงานที่สามารถจัดการฝึกอบรมในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ โดยสามารถตอบสนองได้ตรงต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีหน้าที่ สำคัญ ๖ ประการ คือ การอบรม การประเมินผล การเป็นที่ปรึกษา การทำวิจัย การผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ และการเป็นแหล่งความรู้จัดการอบรม

แนวทางการประยุกต์มุ่งสู่การพัฒนา สป.

📄 การนำแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) ในด้านการบริหารและภาวะผู้นำด้านการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทำงานในปัจจุบัน

## ★ ประเทศสิงคโปร์

👁 National Institute of Education –NIE คือ สถาบันผลิตบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบุคลากรทางการศึกษาตรงกับความต้องการของสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ด้วยหลักที่ว่าครูที่ดีเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การให้การศึกษาที่ดีต่อไป และมองเป้าหมายนวัตกรรมเชิงความคิดเป็นรูปธรรมมากกว่าในประเทศไทย

แนวทางการประยุกต์มุ่งสู่การพัฒนา สป.

📖 ข้าราชการในยุคปัจจุบันไม่ใช่เพียงปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางความคิดเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำงานเท่านั้น หากแต่ต้องเรียนรู้ที่จะสามัคคีและสร้างสรรค์นโยบายภายในองค์กรทันสมัยและเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมได้ด้วย

📖 การทำงานอย่างเป็นระบบและรักษาความสามัคคีร่วมกันภายในองค์กรทางการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาทั้งเชิงนโยบายไปสู่ภาคการปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม ในองค์กร สป.

📖 รูปแบบแนวคิดและการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้น Process มากกว่า Contents

แนวทางการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุง ๓ ประการคือ

ประการที่ ๑ คือ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประการที่ ๒ คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประการที่ ๓ คือ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยให้มีทิศทางหรือเป้าหมายในทางเดียวกัน

◇ปศธ. แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแต่เหลือกลับมาน้อย หน่วยงานจะต้องคำนึงถึงทุกคนด้วยการเตรียมบุคลากรรุ่นใหม่ ขึ้นมาเพื่อรองรับเป็นเรื่องที่ดี ทำให้เกิดการกระตือรือร้น คนที่ไม่ได้รับโอกาสตอนนี้ ก็มีโอกาสดำเนินต่อไป ข้อสังเกต จะต้องมีความโดดเด่น อย่างน้อย ๒-๓ ด้าน ไม่จำเป็นต้องเก่งทุกด้าน จะต้องเปิดโอกาสให้ตัวเรามากที่สุด การจัดระบบความคิด นำไปสู่การวางแผนในการนำเสนอ การจัดระบบของข้อมูลในเรื่องที่เราจะนำเสนอ การจัดระเบียบของความคิดเป็นเรื่องที่ดีที่สุด เรื่องการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่ดี ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ การนำเสนองานกับผู้บริหารต้องกระชับ ผู้บริหารไม่มีเวลามาก จะต้องรักษาเวลาให้ได้ ทำให้เป็นที่ยอมรับ และเป็นที่น่าเชื่อถือ และอีกเรื่องหนึ่ง คือ ภาษาอังกฤษ การที่จะเป็นผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสาร

**มติที่ประชุม :** รับทราบ

๔.๒ เรื่อง รายงานผลการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ IAB ประเทศมาเลเซีย และ NIE ประเทศสิงคโปร์ (สคบศ.)

นางกาญจนา วัฒายุ สคบศ. ได้รายงานวัตถุประสงค์ในการศึกษาดูงาน

๑. เพื่อศึกษาดูงานการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการปรับ Positioning ของ สคบศ.

๓. เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในอนาคต

สภาพบริบท: IAB เป็นสถาบันการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการศึกษาและภาวะผู้นำของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย แบ่งออกเป็น ๒ แห่ง

(๑) Main Campus at Sri Layang, Genting Highlands

(๒) Northern Branch Campus, Kedah



### เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ IAB กับ NIDTEP

- |  |   |
|--|---|
| ๑. พัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร   | ๑. ศูนย์ส่งเสริม/ประสานเครือข่าย                                      |
| ๒. อบรมทั้งระยะสั้น/ระยะยาว  | ๒. อบรมเฉพาะการทดลองนำร่อง  |
| ๓. กำหนดคุณสมบัติของวิชาชีพ<br>ครูระดับชาติและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ<br>สำหรับผู้บริหารการศึกษา โดยกระบวนการ<br>การฝึกอบรม | ๓. จัดทำนโยบาย แผนงาน แนวทางพัฒนา<br>และบุคลากรทางการศึกษาเสนอ ค.ร.ม. |

### แนวทางการนำประสบการณ์ในการศึกษาดูงานมาปรับ Positioning ของ สคบศ.

๑. ควรมีการพัฒนา สคบศ. ให้เป็นหน่วยงานหลักระดับชาติที่มีระบบและกระบวนการ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยมีหน่วยพัฒนา บุคลากรเครือข่ายในแต่ละสำนักของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยปฏิบัติ

๒. ควรประสานความร่วมมือกับสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเตรียมความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการผลิตบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการโดยการพัฒนาหลัก สูตรการ ฝึกอบรมด้วยวิธีการปกติและวิธี e-training

๓. สคบศ. ควรปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานที่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการ ศึกษาในระดับปริญญาได้

๔. สคบศ. ควรปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์รวมแห่งข้อมูลทางการศึกษา, หลักสูตร การพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

๕. สคบศ. ควรเป็นต้นแบบของ Training Method/Approach โดยประสานความร่วมมือกับ ต่างประเทศและ ก้าวล้ำสู่ระดับสากล

### ข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษาดูงาน

๑. IAB เป็นสถาบันสำหรับพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเหมือนกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (IDEA) ของไทยในอดีตที่มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

๒. IAB มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแตกต่างจาก สคบศ. ที่ไม่มี ความเป็นเอกภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากมีหน่วยงานอื่นที่พัฒนาครู และบุคลากร ทางการศึกษาทำงานซ้ำซ้อนกันอยู่

๓. IAB มีอำนาจเต็มในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาระดับชาติทั้งการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์และสามารถส่งผู้บริหารเข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นในขณะที่ สคบศ. มีบทบาทหน้าที่ เพียงแค่เป็นศูนย์ประสานเครือข่ายและพัฒนาเฉพาะที่เป็นการทดลองนำร่อง

๔. IAB มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ ในขณะที่ สคบศ. ไม่มีกลุ่มเป้าหมายที่ แน่นนอนเป็น ของตัวเองตามกฎหมาย

๕. ข้อได้เปรียบของประชาชนชาวมาเลเซีย คือ การใช้ภาษาอังกฤษในการฟัง พูด อ่าน เขียน ได้เป็น อย่างดี ดังนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมจึงถือว่ามีคุณภาพเป็นสากล ซึ่งนอกจากจะใช้ฝึกอบรมผู้บริหารในประเทศ

ของตนเองแล้วยังเปิดกว้างสำหรับผู้บริหารประเทศอื่นๆ ด้วย และ นอกจากนี้ IAB ยังพยายาม MOU โครงการแลกเปลี่ยนผู้บริหารกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เพื่อสร้างวิสัยทัศน์สู่ความเป็นมืออาชีพระดับสากล

### **National Institute of Education (NIE) Nanyang Technological University, Singapore**

**สภาพบริบท:** NIE เป็นหน่วยงานที่มี ภารกิจหลักในการพัฒนาผู้บริหารและครูทั่วประเทศ เพียงหนึ่งเดียว NIE ประสบความสำเร็จที่โดดเด่น คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนา เพื่ออนาคตแห่ง โลกไร้พรมแดน เน้นการฝึกฝนให้ผู้บริหารและครูเกิดความคิดที่ท้าทายโดยดึงความคิดใหม่ๆ ในโลกและนำ Best Practice ที่เป็นจุดแข็งมาทำให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

#### **บทบาทหน้าที่ NIE**

๑. พัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารการศึกษาและครูทุกระดับทั่วประเทศให้สอดคล้องกับระบบ การศึกษาของชาติ
๒. ดำเนินการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวสำหรับผู้บริหาร/ครูทุกระดับทั่วประเทศเน้น การพัฒนายุทธศาสตร์เชิงบริหารอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร และเน้นการพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการ เรียนรู้ การวิจัย และบริการให้คำปรึกษาสำหรับครู
๓. เน้นการพัฒนายุทธศาสตร์เชิงบริหารอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารและเน้นการพัฒนายุทธศาสตร์ การจัดการเรียนรู้ การวิจัย และบริการ ให้คำปรึกษาสำหรับครู

#### **แนวทางการนำประสบการณ์ในการศึกษาดูงานมาปรับ positioning ของ สคบศ.**

ควรมีการพัฒนา สคบศ. ให้เป็นหน่วยงานหลักระดับชาติที่มีระบบและกระบวนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานและเป็นหน่วยงานหนึ่งในโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ที่ สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ได้

สคบศ. ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างหลากหลายด้วยวิธีการปกติและวิธี e-training และ เผยแพร่ทาง Website สำหรับผู้นำทางการศึกษาและครูในประเทศและต่างประเทศ

NIE เป็นสถาบันสำหรับการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเหมือนกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (IDEA) ของไทยในอดีตที่มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาก่อนการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งและเป็นสถาบันพัฒนาครูเหมือนกับ สคบศ. ในปัจจุบัน แต่ NIE มีอำนาจเต็มในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู และเป็นหน่วยพัฒนาระดับชาติ

NIE ได้รับการยอมรับว่าเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาและประกอบกับการที่ประชาชน ชาวสิงคโปร์สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการฟัง พูด อ่าน เขียน ได้เป็นอย่างดี

หลักสูตรฝึกอบรมจึงถือว่ามีความเป็นสากลซึ่งนอกจากจะใช้ฝึกอบรมผู้บริหารในประเทศของตนเองแล้วยังเปิดกว้างสำหรับผู้บริหารประเทศอื่น ๆ ได้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมด้วย ได้แก่ หลักสูตร “Leaders in Education Programme”

**หลักสูตรฝึกอบรมของ NIE จึงเป็นสินค้าอย่างหนึ่งที่น่าเงินตราเข้าสู่ประเทศ**

NIE มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม, การเปลี่ยนแปลงในอนาคต, การแข่งขัน, ความเป็นเลิศทางด้าน คณิตศาสตร์/วิทยาศาสตร์/ ICT, gifted เป็นต้น

NIE จึงมีโครงการแลกเปลี่ยนผู้นำทางการศึกษากับประเทศในยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย เพื่อสร้างวิสัยทัศน์สู่ความเป็นมืออาชีพระดับสากล เป็นสิ่งที่ประเทศไทยควรนำไปเป็นแบบอย่าง ประเทศสิงคโปร์จึงภูมิใจที่ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเช่นเดียวกับประเทศในยุโรป/อเมริกา และเหนือกว่าประเทศอื่นในเอเชีย

#### ข้อเสนอแนะ

◆ปศร. บุคลากรของเราได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ จะได้นำมาปรับใช้ในการทำงาน ส่วนเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ ของเรายังอ่อน ถ้าแก้ไขไม่ถูกจุดจะทำให้เกิดปัญหา ทั้งการพูด การอ่าน ถ้าเราแก้ไขตรงจุดก็จะสามารถพัฒนาได้ จากผลการวิจัย การทำงานของสมองจะต้องมีการพัฒนา ๓ ส่วน คนไทยเรามีปัญหาด้านภาษาอังกฤษถึง ๘๐ %

➤ผตร. (นางจุไรรัตน์ แสงบุญนำ) ได้เสนอประเด็นที่จะเสนอ ๒ ประเด็น คือ

๑. ทั้ง ๒ สถาบันนี้เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการที่จะพัฒนาผู้บริหาร แต่เป็นที่น่าเสียดายในส่วนของประเทศไทย สคบศ. ได้ถูกปรับเปลี่ยนบทบาทและไม่ทราบว่ามีอนาคต ศธ. จะมีนโยบายในเรื่องหน่วยงานที่เป็นลักษณะเช่นนี้หรือไม่

๒. ในการดูงานอาจจะไม่ต้องไปไกล ประเทศเพื่อนบ้านน่าสนใจมาก ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าภาษาอังกฤษจะดีกว่าเรา เราเสียเงินไปไกล แต่มองข้ามประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีอะไรดี ๆ

◆ปศร. การดูงานอาจจะไม่ต้องไปไกล แต่ขอให้ได้แนวความคิดที่เป็นประโยชน์นำมาปรับปรุงงานได้

➤ผตร. (นายกมล รอดคล้าย) มีข้อสังเกตที่จะเสนอ ๒ ประเด็น คือ

๑. ชื่อของสถาบันมีความสำคัญ การใช้ชื่อ “นักการศึกษา” หรือ ใช้คำว่า “แห่งชาติ” จะสร้าง ความเชื่อมั่นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ การให้ความสำคัญในฐานะสถาบันระดับชาติในบทบาทของการวางแผนกำลังคน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งควรคำนึงถึงความน่าเชื่อถือของวิทยากรฝึกอบรม

๒. อาจต้องมีหลักสูตรเฉพาะเพื่อฝึกอบรมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเชื่อมต่อกับผู้บริหารระดับสูงที่จะพ้นวาระไป

◆ปศร. มีแนวคิดที่จะขอพระนามของสมเด็จพระพี่นางฯ มาตั้งเป็นชื่อสถาบัน อาจใช้ชื่อ “สถาบันพระกัลยาณิวัฒนา” และควรต้องมีบทบาทที่ชัดเจนขึ้น อยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูทำงานเชื่อมประสานกันระหว่าง ก.ค.ศ. กับ สคบศ.

➤ผอ.สช. (นายบัณฑิตย์ ศรีพุทธรางกูร) เสนอให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง

◆ปศร. อยากให้มีหลักสูตร นบส.ด้านการศึกษา ขอให้ สคบศ.เป็นหลักในการคิดแนวทางใน ๔ สายงาน ครูผู้สอน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และสารนิเทศ การเริ่มต้นกับ INOTECH ถือเป็นก้าวเริ่มต้นในการพัฒนาฐานสมรรถนะเป็นการเริ่มต้นในการจัดทำหลักสูตรนักบริหารการศึกษา

➤ผตร. (นางปรียานุช จรรย์วิทยานนท์) เสนอให้ สคบศ. มีการเพิ่มศักยภาพ โดยประสานเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยในการให้วุฒิในการอบรม เพื่อให้ครูทั่วประเทศสนใจเข้ามาอบรมมากขึ้น

◆ปศร. มีแนวคิดในการสร้างระบบเงินตอบแทนพิเศษแก่ครูจ่ายตามความสามารถ ศักยภาพของครู โดยขอให้ กคศ. ช่วยคิดในเรื่องนี้

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๓ เรื่อง รายงานการดำเนินงานโครงการศึกษารูปแบบสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๕๑-๒๕๕๒ (สคบศ.)

◇ ปศ. ขอให้ สคบศ. นำเรื่องสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา มานำเสนอในครั้งต่อไปเพราะเป็นเรื่องดี ผู้บริหารจะได้ช่วยกันเสนอแนวคิด รวมทั้งเรื่องตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัด ของ กศน. ที่เกิดขึ้นใหม่ด้วย

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๑๐ น.

นางสาวสุภาวดี รัตนะ  
นายเบญจรงค์ ศรีเนตร

ผู้จัดรายงานการประชุม  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม