



แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)
ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2567)

เสนอ

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)



31 มีนาคม 2564

(ฉบับปรับปรุง)

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร	2
1.2 หลักการและเหตุผล	5
1.3 วัตถุประสงค์	6
1.4 เป้าหมาย	6

บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของ สบร.

2.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้งและพันธกิจ	7
2.2 โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร	7
2.3 สถานภาพบุคลากร	14
2.4 บทสรุปการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบัน	15

บทที่ 3 แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2567)

3.1 ยุทธศาสตร์ของ สบร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2567)	17
3.2 โครงสร้างองค์กรและบุคลากรที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร	26
3.3 ทิศทางใหม่ในการดำเนินงานที่เป็นการปรับตัวด้านเทคโนโลยีและการลดภาระงบประมาณ	28
3.4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563-2567)	30
3.5 แผนปฏิบัติงานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567	35

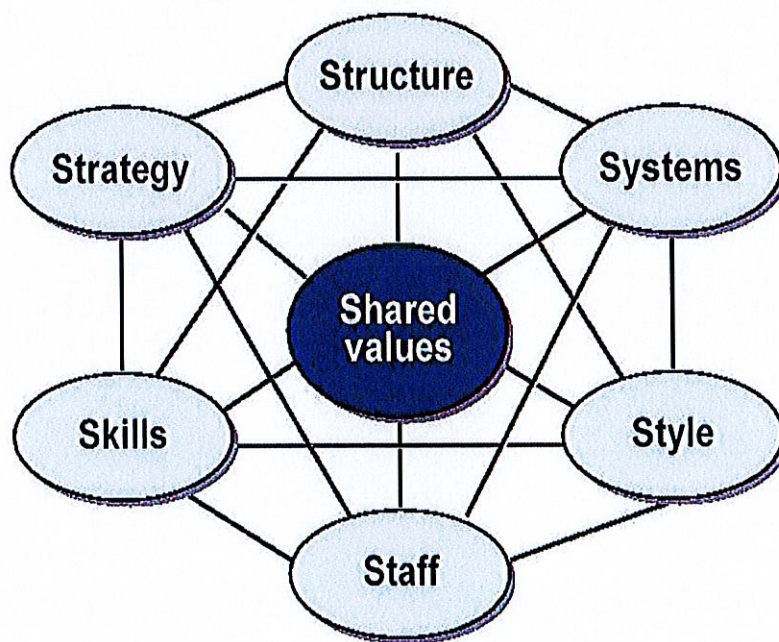
บทที่ 1 บทนำ

1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร

1.1.1 แนวคิด McKinsey 7-S Framework

เป็นแนวคิดที่นำมาใช้วิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยเป็นกรอบที่นำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่สำคัญกับองค์ประกอบ 7 ด้านที่มีผลต่อการบริหารองค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร การพิจารณาโครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรในปีงบประมาณ 2563-2567 สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (สปร.) จึงขอนำแนวคิด McKinsey 7-S Framework มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการจัดทำแผนงานพัฒนาองค์กรและบุคลากร ภายใต้กรอบการประเมินปัจจัย 7 ด้านภายในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยของ “S” ต่างๆ ของแต่ละ “S” ดังนี้

รูปภาพที่ 1: McKinsey 7-S Framework



- 1) Strategy ยุทธศาสตร์ขององค์กร การกำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์ขององค์กรว่าในช่วงระยะ 5 ปีข้างหน้า (2561-2565) องค์กรมีเป้าหมายอย่างไร พันธกิจขององค์กรคืออะไร และใครเป็นผู้รับบริการ เป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะต้องใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะทำให้องค์กรมีความโดดเด่นและประสบความสำเร็จ

- 2) **Structure** โครงสร้างองค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้ผู้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
- 3) **System** ระบบการปฏิบัติงาน นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมียุทธศาสตร์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการบริหารจัดการ (Management System) และระบบการปฏิบัติงานหลัก (Main Operation System) จะมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) **Staff** บุคลากร ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือกและจัดวางบุคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรที่จัดทำไว้ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามทิศทางที่องค์กรกำหนดจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 5) **Skill** ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถจำแนกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ทักษะด้านการเงิน ทักษะด้านบุคคล ซึ่งจะอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาหรือการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความสามารถพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีทักษะทั้ง 2 ควบคู่กัน พร้อมกับทักษะที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- 6) **Style** รูปแบบการบริหารจัดการ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายใน การวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแบบหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 7) **Shared values** ค่านิยมร่วม ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่เป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิถีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร หรือความเชื่อ หรือค่านิยม โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมามากภายในองค์กร เมื่อค่านิยมหรือความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร และบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

1.1.2 แนวคิดในการกำหนดขีดสมรรถนะหลักของบุคลากร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ขององค์กรต่าง ๆ จะให้ความสนใจและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมศักยภาพด้านบุคลากร โดย

ยกระดับความรู้ความชำนาญของพนักงาน ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ของบุคลากร เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ทำและสอดคล้องกับขีดความสามารถหลักที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ 1) เพื่อพัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี และเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) เพื่อให้พนักงานมีความสามารถและพร้อมในการปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาความรู้จะพิจารณาตามฐานะของสมรรถนะ (Competency Base) ของแต่ละตำแหน่งงาน

ทั้งนี้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คำนิยามของสมรรถนะตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด ๆ ออกมาได้ ต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางการกำหนดสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

- 1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) การทำงานเป็นทีม
- 2) สมรรถนะทางการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บังคับเฉพาะตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ และบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศ อันได้แก่ (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (5) การควบคุมตนเอง และ (6) การสอนงานและมอบหมายงาน
- 3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสมรรถนะประจำตำแหน่ง เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์กร

1.1.3 กรอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561–2565) เพื่อไปสู่การเป็นองค์การมหาชน 4.0 ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ว่าแผนพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดดดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)
- 2) การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน เป็นต้น
- 3) การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน
- 4) การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

1.2 หลักการและเหตุผล

1.2.1 สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) หรือ สบร. สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นองค์กรนำในการบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และขยายองค์ความรู้ไปสู่ประชาชน โดยกำหนดให้ สบร. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการเรียนรู้สาธารณะ สร้างแหล่งบริการความรู้ที่ทันสมัยมีชีวิตชีวา สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้รูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ โดยในช่วงเริ่มต้น สบร. ประกอบด้วยหน่วยงานเฉพาะด้านรวม 7 หน่วยงาน¹ ต่อมาได้มีการปรับยุบบางหน่วยงานและแยกศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ออกไปเป็นองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแยกศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมออกไปเป็นศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และแยกศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบออกไปเป็นสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจุบัน สบร. ประกอบด้วยส่วนกลางและหน่วยงานภายใน 2 หน่วยงาน ได้แก่

- สถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK park) ทำหน้าที่พัฒนาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบที่ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศที่ทันสมัยในรูปแบบ “ห้องสมุดมีชีวิต”
- สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (NDMI) หรือ มิวเซียมสยาม ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ผ่านนิทรรศการโดยใช้นวัตกรรมในการเล่าเรื่องราวของชนชาติ วิถีชีวิต วัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยในรูปแบบ Discovery Museum ที่ช่วยจุดประกายความอยากรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้ชม

1.2.2 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2560 สบร. จึงจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทภารกิจ ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังของ สบร. ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ และวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.ฎ. การจัดตั้งฯ ฉบับใหม่ ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงรุกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์

- 1.3.1 เพื่อกำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะองค์กรอย่างแท้จริง
- 1.3.2 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นกลไกสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

¹ หน่วยงานเฉพาะด้านของ สบร. เมื่อปี 2547 ประกอบด้วย สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ สำนักงานศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ สถาบันวิทยาการการเรียนรู้ ศูนย์ส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษแห่งชาติ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ของประเทศไทย สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ และศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม

- 1.3.3 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ

1.4 เป้าหมาย

- 1.4.1 ยุทธศาสตร์มีทิศทางชัดเจน ทำให้ สบร. เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาไปข้างหน้าสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และทำงานได้สอดคล้องบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่สำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย
- 1.4.2 บุคลากร ของ สบร. ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย (Multi skill) ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง
- 1.4.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของ สบร. มีประสิทธิภาพ พร้อมในการปรับตัวสู่ สบร. 4.0 ที่ต้องรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใช้บริการของ สบร. ได้อย่างแม่นยำ ถูกต้อง และคาดการณ์แนวโน้มความต้องการใช้บริการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจหลักของ สบร.

บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของ สบร.

2.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้งและพันธกิจ

2.1.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

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

2.1.2 พันธกิจ

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

2.2 โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร

2.2.1 โครงสร้างองค์กร

การจัดโครงสร้างองค์กรของ สบร. ประกอบด้วย สบร. ส่วนกลาง และหน่วยงานภายใน 2 หน่วยงานโดยแต่ละหน่วยงานมีบทบาทภารกิจหลัก ดังนี้

- 1) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (สปร. ส่วนกลาง หรือ OKMD) ประกอบด้วย 2 สำนัก 7 ฝ่าย และส่วนงานสนับสนุนกรรมการและผู้บริหาร ได้แก่
 - สำนักยุทธศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้ มี 2 ฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ นวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย งานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ทำหน้าที่นำยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติโดยขับเคลื่อนเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ให้เกิดการต่อยอดและขยายผล/การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ จัดให้มีการถ่ายทอดกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ไปสู่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง และงานกลยุทธ์นวัตกรรมการจัดการความรู้ ทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มนวัตกรรมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้และ/หรือการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และรวบรวม ศึกษาและจัดประมวลองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการในภาพรวมขององค์กร 2) ฝ่ายส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย งานพัฒนาและขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ ทำหน้าที่ พัฒนาต้นแบบนวัตกรรม BBL ในกลุ่มเป้าหมาย นำรูปแบบ (Model) BBL ไปขับเคลื่อนและขยายผลในเชิงนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์กับทุกกลุ่มเป้าหมาย เผยแพร่/ถ่ายทอดนวัตกรรมการเรียนรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย และงานประสานความร่วมมือด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ทำหน้าที่ประสานงาน/บูรณาการและดำเนินงาน/โครงการพิเศษ(Ad-hoc) ตามนโยบายรัฐบาลและคณะกรรมการ สปร. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการขยายผล/ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมการเรียนรู้
 - สำนักบริหารจัดการ มี 4 ฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายงบประมาณและติดตามประเมินผล ประกอบด้วย งานงบประมาณ ทำหน้าที่ จัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ติดตาม และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของกิจกรรมโครงการและแนวทางแก้ไขเพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผน งานติดตามและประเมินผล ทำหน้าที่ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานและประเมินผลองค์กร กำกับดูแล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามภารกิจเพื่อให้เป็นไปตามแผนและตามคำรับรองการปฏิบัติงานฯ 2) ฝ่ายสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย งานพัฒนาดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ทำหน้าที่ งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสาร บริหารจัดการ ปรับปรุงประสิทธิภาพเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล และ e-office ของหน่วยงาน พัฒนาช่องทางการสื่อสารองค์กรผ่าน digital platform และงานประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์องค์กร โดยประสานและรวบรวมกิจกรรมขององค์กรและกำหนดปฏิทินเพื่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภาพรวมองค์กรผ่าน digital platform ต่างๆ ให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง บริหารจัดการงานสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านdigital platform เช่น Website Facebook Youtube ฯลฯ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

เพื่อให้เกิดการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ภาพรวมองค์การอย่างทั่วถึงทั้งออฟไลน์และออนไลน์

3) ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานด้านพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ บริหารจัดการ ครุภัณฑ์สำนักงาน และงานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ ธุรการ เสนอแนะหลักเกณฑ์ งานบริหารความเสี่ยงและกำกับระบบการควบคุมภายใน งานกฎหมาย ทำหน้าที่วิเคราะห์ ให้ คำปรึกษา ตอบข้อหารือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง บันทึกสั่งการดำเนินการนิติ กรรมต่างๆ จัดทำ ปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดประกาศ คำสั่ง บันทึกสั่งการ ตรวจ พิจารณา ยกร่างกฎ ระเบียบต่างๆ ประสานงาน ดำเนินงาน ติดตามความคืบหน้าในการ ดำเนินคดี ศึกษารวบรวมกฎหมาย ระเบียบ คำพิพากษา คำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงาน ของสำนักงานฯ และงานด้านวินัยของผู้ปฏิบัติงาน งานทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ดูแลด้านงาน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง งานพัฒนาฐานข้อมูลและระบบงานบุคลากร งานค่าตอบแทน สวัสดิการและประเมินผลบุคลากร และงานพัฒนาบุคลากร ของทั้งส่วนกลางและ หน่วยงานภายในทุกหน่วยงาน และ 4) ฝ่ายการเงินและบัญชี ทำหน้าที่ดูแลงานด้านการเงิน และบัญชี ของทั้งส่วนกลางและหน่วยงานภายในทุกหน่วยงาน โดยมีเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ของส่วนกลางประจำหน่วยงานภายในแต่ละหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานให้ มีความสะดวกและคล่องตัว เนื่องจากสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่คนละแห่ง

- ส่วนงานสนับสนุนกรรมการและผู้บริหาร ทำหน้าที่ดูแลงานด้านเลขานุการผู้บริหาร คณะ กรรมการและอนุกรรมการ และประสานงาน บริหารการประชุม ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ
- ฝ่ายตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่วางแผนและตรวจสอบการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การบัญชี หลักฐานเอกสารให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ เสนอแนะ นโยบายและแนวทางการตรวจสอบมาตรการควบคุมภายใน และรายงานผลข้อบกพร่องที่ ตรวจพบและหาแนวทางแก้ไข ป้องกัน อยู่ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการ สปร.

2) สถาบันอุทยานการเรียนรู้ (TK park) ประกอบด้วย 7 ฝ่าย ได้แก่

- ฝ่ายพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ต้นแบบ ประกอบด้วย 1) งานบรรณารักษ์ ทำหน้าที่คัดสรร จัดหา บริหารจัดการหนังสือ สื่อมัลติมีเดีย สื่อการเรียนรู้ และสารสนเทศต่างๆพัฒนาระบบงาน ห้องสมุดให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และจัดฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานภาคีเครือข่าย เพื่อขยายผลองค์ความรู้ห้องสมุดมีชีวิต 2) งานพัฒนาต้นแบบเพื่อการขยายผล ทำหน้าที่ ศึกษา พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่เหมาะสม กับบริบทและสอดคล้องกับแนวโน้ม ความเปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบงานห้องสมุดให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และจัดทำคู่มือการ พัฒนาพื้นที่เรียนรู้ เพื่อใช้ถ่ายทอดขยายผล และ 3) งานบริหารจัดการพื้นที่ ทำหน้าที่ ดูแล และบริหารจัดการพื้นที่ให้สามารถดำเนินงานและรองรับผู้ใช้บริการได้ตลอดเวลาที่เปิดทำการ ดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆ ในพื้นที่ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลาที่เปิดทำ การ และจัดทำรายงานรายได้ประเภทต่างๆ ในพื้นที่ ให้เป็นระบบสามารถตรวจสอบได้

- ฝ่ายกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) งานกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือ ทำหน้าที่ สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จัดทำคู่มือกิจกรรมต้นแบบ เพื่อนำไปใช้สาธิตและถ่ายทอดขยายผล และประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างทักษะศตวรรษที่ 21 และ 2) งานพัฒนาธุรกิจ ทำหน้าที่ ประสานงานและสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อหา แนวทางการพัฒนาธุรกิจ และจัดกิจกรรมหารายได้ เช่นการพัฒนาหลักสูตรและจัดการ ฝึกอบรมส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารพื้นที่จัดกิจกรรม เพื่อหารายได้หรือใช้ประโยชน์พื้นที่ให้ เกิดความคุ้มค่าสูงสุด
- ฝ่ายดิจิทัลทีเค ประกอบด้วย 1) งานกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทำหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการ พัฒนาระบบการส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้ของหน่วยงาน และ พัฒนาและนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาสร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการ การเผยแพร่องค์ความรู้ และเชื่อมโยงเพื่อให้เกิด กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบทั้งภายในและภายนอก และ2) งานพัฒนานวัตกรรม ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการอ่านการเรียนรู้ ทำหน้าที่ วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาระบบเครือข่ายสาร สนเทศทั้งระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้ จัดวางระบบความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดระบบสำรองข้อมูลให้ สามารถรองรับกับการใช้งาน และบริหารจัดการระบบ เนื้อหา และองค์ประกอบทางเทคนิค ต่างๆ ของเว็บไซต์หน่วยงานและนิเวศให้มีประสิทธิภาพ
- ฝ่ายพัฒนาองค์ความรู้ ประกอบด้วย 1) งานจัดการความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำหน้าที่ ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลและองค์ความรู้การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ จัดทำระบบฐานข้อมูลหรือคลังความรู้การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และนวัตกรรมการเรียนรู้ ของศตวรรษที่ 21 จัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ จัดทำ พัฒนา และเผย แพร่เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนแนวโน้มที่ น่าสนใจ ทั้งของไทยและต่างประเทศ
- ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายอุทยานการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) งานกลยุทธ์ขยายผล ทำหน้าที่ศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ในการขยายผล 2) งานประสานและ พัฒนาเครือข่าย ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ดำเนินการ โครงการความร่วมมือกับสำนักงานฯ แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานใหม่ในการร่วมกัน พัฒนาและสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้หรือห้องสมุด จัดกิจกรรมความร่วมมือเพื่อถ่ายทอดองค์ ความรู้ให้กับหน่วยงานเครือข่าย 3) งานวิเคราะห์และติดตามผล ทำหน้าที่จัดทำฐานข้อมูล หน่วยงานเครือข่าย และติดตามประเมินผลการขยายผล
- ฝ่ายสื่อสารและการตลาด ประกอบด้วย 1) งานกลยุทธ์และข้อมูลเชิงลึก ทำหน้าที่กำหนด กล ยุทธ์การสื่อสารและ Key Message ขององค์กร และติดตามและวัดผลการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ 2) งานการตลาด ทำหน้าที่ สร้างและพัฒนา Corporate Identity เพื่อการ

สื่อสาร Brand ในทุกส่วนงานขององค์กร จัดทำและส่งต่อเนื้อหาขององค์กรสู่สาธารณชนเพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และจัดกิจกรรมการตลาดในทุกรูปแบบ

- ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านอุทยานการเรียนรู้ ประกอบด้วย งานจัดซื้อจัดจ้าง งานบริหารสำนักงาน และงานการเงินและบัญชี

3) สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ (มิวเซียมสยาม หรือ NDMI) ประกอบด้วย 7 ฝ่าย ได้แก่

- ฝ่ายพัฒนาพื้นที่และงานบริการ ประกอบด้วย 1) งานบริการภายในพิพิธภัณฑ์ ทำหน้าที่วางแผนบริหารจัดการ กำกับดูแลพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ต้นแบบ “มิวเซียมสยาม” ให้ได้มาตรฐานสากล รวมถึงพื้นที่ บริการภายนอกภายใต้การบริหารของ สพร. วางแผนและกำหนดรูปแบบการให้บริการ พัฒนางานบริการความรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ บริหารจัดการจำนวนผู้เข้าชม ประชาสัมพันธ์การให้บริการของพิพิธภัณฑ์ และการให้บริการความรู้ให้กับผู้เข้าชม แนะนำข้อมูลพื้นฐาน 2) งานบริหารจัดการ Museum Learning Space ทำหน้าที่ บริหารจัดการและดูแลระบบห้องสมุดเฉพาะด้าน การจัดการทรัพยากรสารสนเทศด้านห้องสมุด การพัฒนาระบบฐานข้อมูลห้องสมุดสร้างเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุด องค์กร สมาคมต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจัดกิจกรรมสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สมาชิกผู้ให้บริการ เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการใช้พื้นที่ และ 3) งานบริหารพื้นที่ ทำหน้าที่ วางแผนและควบคุมดูแล การจัดระบบโครงสร้างพื้นฐานรวมถึงระบบสาธารณูปโภคต่างๆวางแผนและควบคุมดูแลงานระบบรักษาความปลอดภัยวางแผนและควบคุมดูแลงานรักษาความสะอาดการจัดการภูมิทัศน์ ความเรียบร้อยสวยงามของพื้นที่โดยรอบ ดูแล ซ่อมบำรุง อาคารสถานที่ทั้งภายใน และภายนอกซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และการจัดหาวัสดุสำรองเพื่อการใช้งานและการให้บริการ และงานบริหารจัดการพื้นที่ สนับสนุนงานให้บริการด้านพื้นที่ การจัดเตรียมสถานที่ และบริหารจัดการการใช้ทรัพยากร
- ฝ่ายนิทรรศการและกิจกรรม ประกอบด้วย 1) งานสร้างสรรค์และผลิตนิทรรศการ ทำหน้าที่ กำหนดทิศทางและพัฒนาเนื้อหาในการจัดทำนิทรรศการหลัก นิทรรศการหมุนเวียน นิทรรศการพิเศษ (ศึกษา รวบรวมวิเคราะห์ วางแผน ประสานงาน การจัดทำนิทรรศการ) วางแผน ออกแบบ และดำเนินงานจัดทำนิทรรศการ ได้แก่ ควบคุมดูแล ออกแบบ การติดตั้ง การจัดแสดงฯ บริหารจัดการ ควบคุมดูแลความเรียบร้อย วัสดุสิ่งของที่เกี่ยวข้องกับการจัดนิทรรศการ ตลอดจนการบำรุงรักษาปรับปรุงและแก้ไขนิทรรศการ และ 2) งานส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ทำหน้าที่ วางแผน กำหนดรูปแบบ การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์ ทั้งในและนอกพื้นที่ วางแผน กำหนดรูปแบบ สร้างสรรค์ กิจกรรมนันทนาการกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมการใช้พื้นที่ ประสานงานกับภาคี เครือข่าย ในการร่วมสนับสนุนและพัฒนากิจกรรม
- ฝ่ายพัฒนาองค์ความรู้พิพิธภัณฑ์ ประกอบด้วย 1) งานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในพิพิธภัณฑ์ ทำหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลผลองค์ความรู้ จัดทำเป็นฐานข้อมูลองค์

ความรู้พิพิธภัณฑ์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในพิพิธภัณฑ์ตลอดจนสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มคนทุกช่วงวัย เผยแพร่องค์ความรู้ ไปยังเครือข่าย หน่วยงานความร่วมมือ และผู้สาธารณะ 2) งานเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำหน้าที่รวบรวมและ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการจัดการในพิพิธภัณฑ์การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์ ผ่านรูปแบบที่เหมาะสมและร่วมสมัย พัฒนาหลักสูตร การถ่ายทอดองค์ความรู้ในพิพิธภัณฑ์การบริหารจัดการด้านงานพิพิธภัณฑ์ ได้แก่ การจัดหลักสูตรฝึกอบรม งานเสวนา งานสัมมนาในระดับนานาชาติประสานงาน องค์กร กลุ่มบุคคล ด้านพิพิธภัณฑ์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนงานวิชาการด้านพิพิธภัณฑ์ 3) งานคลังโบราณวัตถุและอนุรักษ์ ทำหน้าที่ ด้านพิพิธภัณฑ์และการอนุรักษ์โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุเผยแพร่ ให้ความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติในการอนุรักษ์และให้คำแนะนำในการดูแล บำรุง รักษา การจัดเก็บวางแผน และกำหนดรูปแบบการให้บริการด้านการอนุรักษ์โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุจัดทำระบบข้อมูล จัดเก็บศิลปวัตถุต่างๆ ภาพดิจิทัลรวมทั้งระบบการสืบค้น และ 4) งานความร่วมมือระหว่างประเทศ ทำหน้าที่แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ บุคลากร กิจกรรมเพื่อการสนับสนุนภารกิจของ สพร. และ ประสานงานการต่างประเทศ การเป็นสมาชิก การเข้าร่วมประชุมกับพิพิธภัณฑ์นานาชาติ

- ฝ่ายพัฒนาเครือข่ายพิพิธภัณฑ์ ประกอบด้วย 1) งานขยายผลเครือข่ายจัดตั้ง ทำหน้าที่พัฒนา ขยายผลงานบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ต้นแบบ ในรูปแบบ Discovery Museum Network การให้คำปรึกษา ในการจัดตั้ง จัดการ และบริหารจัดการงานพิพิธภัณฑ์ วางแผนและประสานงานการจัดกิจกรรมการอบรม สร้างความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนส่งต่อองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการ และการเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์และการขยายผลองค์ความรู้ไปยังภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ 2) งานพัฒนาเครือข่าย ทำหน้าที่ ประสานงาน สร้างความร่วมมือสถาบัน หน่วยงาน ภาควิชา และเครือข่ายต่างๆพัฒนา รวบรวม และบริหารจัดการ ฐานข้อมูลออนไลน์พิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ ทั้งในส่วนของรัฐและเอกชนเพื่อประโยชน์ต่อพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้สาธารณะ และประเทศ วางแผน การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ เพื่อยกระดับพิพิธภัณฑ์ให้อยู่ในมาตรฐานรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นสาธารณูปโภคทางการศึกษานอกห้องเรียน และ 3) งานบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์เครือข่าย ทำหน้าที่ วางแผนและกำหนดรูปแบบ แผนการดำเนินงานและการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์เครือข่ายความร่วมมือหรือการรับเข้าไปบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ของทั้งภาครัฐและเอกชน
- ฝ่ายสื่อสารและการตลาด ประกอบด้วย 1) งานพัฒนาธุรกิจและการตลาด ทำหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์ วางแผน เพื่อกำหนดกลยุทธ์การตลาดและการส่งเสริมการขายได้ บริหารจัดการสินทรัพย์ อาทิ อาคาร สถานที่ พัฒนากิจการร้านค้าพิพิธภัณฑ์ และบริการด้านต่างๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ขององค์กร เพื่อการพัฒนารายได้ขององค์กร แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาและ สนับสนุนภารกิจกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ตลอดจนการประสานงานกับ

เครือข่ายความร่วมมือและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาองค์กร และรายได้ขององค์กร (การระดมทุน, การหาผู้ร่วมสนับสนุน, การบริจาคเพื่อองค์กร) และ 2) งานสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่ วางแผน กำหนดกลยุทธ์ และบริหารจัดการภาพลักษณ์องค์กรและการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก การให้ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ ศึกษา วิเคราะห์ การใช้เครื่องมือ และประยุกต์เครื่องมือสื่อต่างๆ ในการสื่อสารให้เข้าถึงและตรงกลุ่มเป้าหมาย

- ฝ่ายดิจิทัลมิวเซียม ประกอบด้วย 1) งาน (Digital Museum) ทำหน้าที่ ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล วางแผนการพัฒนา และการประยุกต์ใช้งานดิจิทัลในงานพิพิธภัณฑ์ ออกแบบและพัฒนาระบบพิพิธภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ (Virtual Museum, Digital Museum, Online Museum, virtual reality museum) และผลิตสื่อดิจิทัล เพื่อการเผยแพร่ศึกษา และ 2) งานบริหารพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่ วางระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการออกแบบ จัดสร้างพัฒนาระบบ ศึกษาแนวโน้มเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งปัจจุบันและอนาคต ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานพิพิธภัณฑ์ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการประชาสัมพันธ์ และจัดหา ดูแล และบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย งานจัดซื้อจัดจ้าง งานบริหารสำนักงาน และงานการเงินและบัญชี

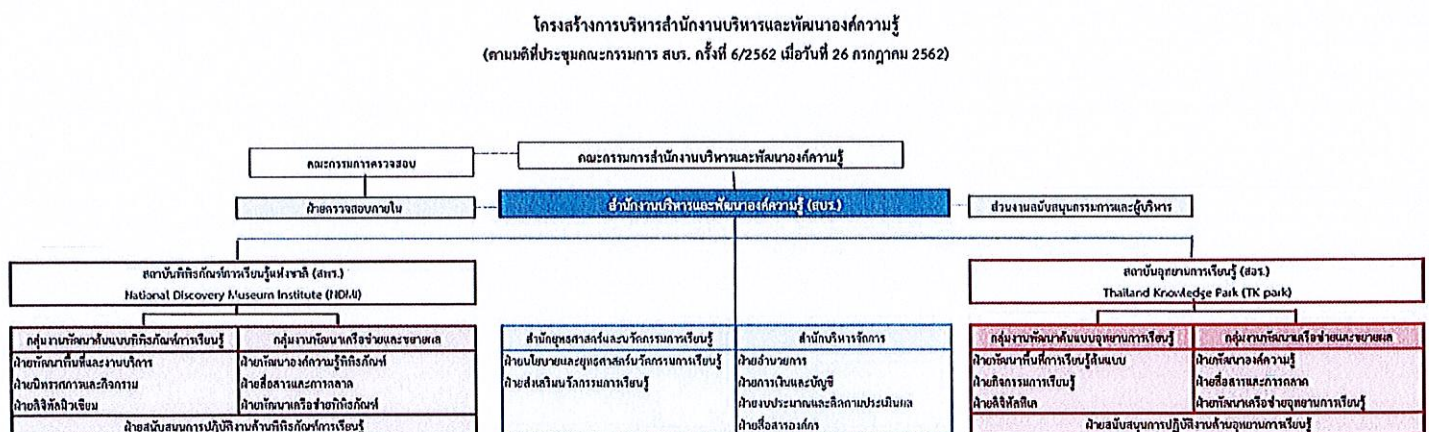
รูปภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรของ สบร.



2.2.2 โครงสร้างการบริหาร

ตามโครงสร้างองค์กรดังกล่าวข้างต้น ได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารองค์กร โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (สปร.) เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ สปร. มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงาน สปร. ส่วนกลาง ส่วนหน่วยงานภายในอีก 2 หน่วยงาน ได้แก่ สถาบันอุทยานการเรียนรู้ และสถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ ในการบริหารงานจะมีผู้อำนวยการของทั้ง / หน่วยงานที่มีอำนาจอิสระในการกำกับดูแลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ยกเว้นในเรื่องอำนาจในการอนุมัติเงินจะเป็นไปตามระเบียบของ สปร. โดยผู้อำนวยการของหน่วยงานภายในจะทำหน้าที่รองผู้อำนวยการของ สปร. ด้วย ทั้งนี้โครงสร้างในการบริหารงาน ตามที่ปรากฏในรูปภาพที่ 2 ดังนี้

รูปภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของ สปร.



2.3 สถานภาพบุคลากร

ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 อัตรากำลังของ สปร. มีจำนวนทั้งสิ้น 161 คน (รวม ผอ.) โดยอัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน ของแต่ละหน่วยงานเป็นดังนี้

- สปร. ส่วนกลาง จำนวน 45 คน (ไม่รวม ผอ.) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง (บ.3) จำนวน 1 คน คือ รองผู้อำนวยการ 1 คน ผู้บริหารระดับกลาง (บ.2) จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการ 1 คน และผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้ 1 คน ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (บ.1) จำนวน 6 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับสูง (ว.3) จำนวน 11 คน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (ว.2) จำนวน 21 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต้น (ว.1) จำนวน 5 คน

- สอ. จำนวน 65 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (บ.3) จำนวน 1 คน ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (บ.2) จำนวน 1 คน ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (บ.1) จำนวน 6 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับสูง (ว.3) จำนวน 9 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (ว.2) จำนวน 30 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต้น (ว.1) จำนวน 18 คน
- สพร. จำนวน 50 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (บ.3) จำนวน 1 คน ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (บ.2) จำนวน 1 คน ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (บ.1) จำนวน 4 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับสูง (ว.3) จำนวน 10 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (ว.2) จำนวน 17 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับต้น (ว.1) จำนวน 17 คน

รูปภาพที่ 3 โครงสร้างอัตรากำลัง
จำนวนเจ้าหน้าที่บรรจุจริง ณ 1 ตุลาคม 2563

หน่วยงาน	บ.3	บ.2	บ.1	ว.3	ว.2	ว.1	รวม
OKMD	1	2	6	11	21	5	45
TK park	1	1	6	9	30	18	65
NDMI	1	1	4	10	17	17	50
รวม	3	4	16	30	68	41	160

หมายเหตุ ไม่รวม ผอ.

2.4 บทสรุปการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารในปัจจุบันของ สบร. (ตามรายละเอียดในข้อ 2.2) จะเห็นได้ว่า สบร. มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานตามภารกิจเป็น 3 ด้านหลัก โดยมี 2 หน่วยงานที่ดูแลภารกิจที่มีลักษณะเชิงกายภาพ (Physical) มีสถานที่ในการดำเนินงานด้านต้นแบบแหล่งเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ได้แก่ สถาบันอุทยานการเรียนรู้ หรือ อุทยานการเรียนรู้มีชีวิต และสถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ หรือ มิวเซียมสยาม ในขณะที่ภารกิจอีกด้านของ สบร. คือ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งลักษณะงานเป็นเรื่องกระบวนการเรียนรู้ ที่ไม่ได้มีสถานที่ในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน โดยรูปแบบการดำเนินงานเป็นการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกระทรวงการศึกษาธิการ การดำเนินงานจะเป็นลักษณะโครงการ (Project Base) ได้แก่ โครงการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาสมอง (Brain-based Learning) และศูนย์ความรู้กินได้ (Knowledge Center) รวมถึงกิจกรรมเผยแพร่ผลงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาการเรียนรู้สาธารณะและกิจกรรมตามนโยบาย เช่น การจัดกิจกรรม Knowledge Festival กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานตามภารกิจนี้อยู่ภายใต้สำนักยุทธศาสตร์และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นสำนักหนึ่งของ สบร. ส่วนกลาง

บทที่ 3 แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567) ฉบับปรับปรุง

3.1 ยุทธศาสตร์ของ สบร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563 - 2567)

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (สบร.) มีภารกิจหลักในการบริหารและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการส่งเสริม และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงองค์ความรู้ ให้กับประชาชนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัยมีโอกาสพัฒนาความคิด เพิ่มและต่อยอดองค์ความรู้ และพัฒนาภูมิปัญญาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าถึงองค์ความรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นผ่านระบบการเรียนรู้สาธารณะที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้การบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ของ สบร. ประกอบด้วยบทบาท 3 ด้านหลัก (3K) คือ (1) การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ (Knowledge Innovation) ทั้งที่เป็นเนื้อหาสาระ (Content) และที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Physical) อาทิ ต้นแบบแหล่งเรียนรู้ (2) การถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Diffusion) และ (3) การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ (Knowledge Utilization)

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์นโยบายภาครัฐ รวมทั้งบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและประเทศ สบร. นำมากำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรสำหรับการดำเนินงานในระยะ 5 ปี (2563 – 2567) ได้ดังนี้

1) ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาคนให้มีทักษะหลากหลาย (Multi-skilled) รองรับการเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล (Digital Society) การยกระดับทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเตรียมการรองรับความต้องการทักษะความรู้อันหลากหลาย มิจำกัดอยู่ตามสาขาวิชาชีพหรือภาคอุตสาหกรรมใดอีกต่อไป เนื่องจากประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานะแวดล้อมที่เป็นพลวัต ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การปรับตัวเพิ่มผลผลิตการผลิต/บริการด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ บนพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลผลิตแรงงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่ง โดยต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้สาธารณะและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่หลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการหลอมรวมของเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพคน เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ รวมทั้งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ในระยะยาว

2) ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ด้วยสื่อและแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา ด้วยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและการบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกและเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน ยกตัวอย่าง สหภาพยุโรปจะเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจผ่านทุนทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ สหรัฐอเมริกาเน้นความร่วมมือระหว่างรัฐบาลท้องถิ่นกับภาคเอกชนในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สมัยใหม่ ญี่ปุ่นเน้นการสนับสนุนอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ด้วยการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้

ตลอดชีวิตแก่ประชาชนผ่านศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เกาหลีใต้เน้นการผสมผสานเศรษฐกิจฐานความรู้และคุณค่าของวัฒนธรรมตะวันออกเข้ากับระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทุ่มงบประมาณกว่าร้อยละ 2 ของ GDP เพื่อพัฒนาและส่งเสริมทุนทางวัฒนธรรมและสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น หอสมุดดิจิทัลแห่งชาติ (Dibrary) ให้ประชาชนค้นหาข้อมูลความรู้จากห้องสมุดและหน่วยงานต่างๆ กว่า 800 แห่งทั่วโลก แต่การเรียนรู้สาธารณะไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่ในห้องเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพเสมอไป ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเติบโตของเศรษฐกิจแบ่งปัน ทำให้การแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงองค์ความรู้และภูมิปัญญาต่างๆ ผ่านสื่อและแพลตฟอร์มสมัยใหม่ เช่น สื่อสังคม เกม ฯลฯ เป็นที่แพร่หลายมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้หากประเทศไทยยังไม่เร่งพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ที่ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทางดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นและพัฒนาศักยภาพของคนไทยในวงกว้าง ก็ยากที่จะก้าวพ้นจากการติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ในระยะยาว

3) ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาคนโดยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงองค์ความรู้ (Knowledge Access) จากการประเมินสถานการณ์การจัดการความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เป็นอยู่ของไทย พบว่าหน่วยงานภาครัฐส่วนกลางที่ทำหน้าที่บริหารจัดการความรู้ที่มีอยู่ล้วนมีภารกิจที่มุ่งสนองตอบวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ฯลฯ ขณะเดียวกัน มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์ สวนสัตว์ ฯลฯ กระจายอยู่ในทุกภูมิภาค ซึ่งมีรูปแบบการให้บริการและการบริหารจัดการแตกต่างกันไปตามต้นสังกัดและความพร้อมของพื้นที่ ทำให้การบริหารองค์ความรู้ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่ต่างคนต่างทำยังไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้สะดวกทั่วถึงเท่าที่ควร จึงจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้เชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพคนไทยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตทุกช่วงวัย พร้อมทั้งสร้างช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่จะช่วยให้ประชาชนทุกช่วงวัยทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็วลดความเหลื่อมล้ำของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ ซึ่งเมื่อประเมินจากความพร้อม ประสพการณ์และผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้ว สบร. สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่จะทำงานในเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อขับเคลื่อนงานดังกล่าวและขยายโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ให้กับกลุ่มคนทุกช่วงวัย รวมถึงผู้ด้อยโอกาสได้เป็นอย่างดี



แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563 - 2567)

ยุทธศาสตร์ ของ สบร. ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านแบบแหล่งเรียนรู้และเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับและพัฒนากิจการองค์ความรู้ของแหล่งเรียนรู้เครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวโน้มโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาต้นแบบแหล่งเรียนรู้และเครือข่าย

เป้าประสงค์

แหล่งเรียนรู้ต้นแบบสามารถพัฒนาคุณภาพการให้บริการได้ และทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ตัวชี้วัด

ร้อยละ 80 ของผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์

1) พัฒนาการให้บริการผ่านแหล่งเรียนรู้ต้นแบบให้ทันสมัยโลก

กิจกรรม

- การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย สอดรับกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่
- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาคุณภาพการจัดแสดงในแหล่งเรียนรู้ต้นแบบและเครือข่ายให้มีสาระความรู้และรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ
- การส่งเสริมการอ่านและการแสวงหาความรู้จากโลกออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีส่งเสริมการอ่าน เช่น การจัดทำ Online Reading List
- การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบเสมือนและจัดทำสื่อในรูปแบบออนไลน์
- การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ที่อยู่อาศัยหนาแน่น
- การออกแบบแหล่งเรียนรู้และบริการในแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับผู้สูงอายุและผู้พิการ

2) เชื่อมโยงและขยายผลเครือข่าย แหล่งเรียนรู้ต้นแบบให้ทั่วถึง

กิจกรรม

- การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น Co-working Space, Self-publishing Platforms, Maker Labs เป็นต้น เพื่อจัดทำแหล่งเรียนรู้/ห้องสมุดมีชีวิต
- การจัดประกวดแนวความคิดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ
- การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ
- การประเมินความพึงพอใจและสำรวจความต้องการเพิ่มเติม
- การใช้ประโยชน์จากพื้นที่แหล่งเรียนรู้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (Tutorials)

ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน				
	63	64	65	66	67
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการให้บริการผ่านแหล่งเรียนรู้ต้นแบบให้ทันแนวโน้มโลก					
- การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย สอดรับกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่	✓				
- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดแสดงในแหล่งเรียนรู้ต้นแบบและเครือข่ายให้มีสาระความรู้และรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ	✓	✓	✓	✓	✓
- การส่งเสริมการอ่านและการแสวงหาความรู้จากโลกออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีส่งเสริมการอ่าน เช่น การจัดทำ Online Reading List	✓	✓			✓
- การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบเสมือนและจัดทำสื่อในรูปแบบออนไลน์	✓	✓	✓	✓	✓
- การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ที่อยู่อาศัยหนาแน่น	✓	✓			✓
- การออกแบบแหล่งเรียนรู้และบริการในแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับผู้สูงอายุและผู้พิการ	✓				✓
กลยุทธ์ที่ 2 เชื่อมโยงและขยายผลเครือข่าย แหล่งเรียนรู้ต้นแบบให้ทั่วถึง					
- การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น Co-working Space, Self-publishing Platforms, Maker Labs เป็นต้น เพื่อจัดทำแหล่งเรียนรู้/ห้องสมุดมีชีวิต	✓	✓			✓
- การจัดประกวดแนวคิดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ	✓	✓			
- การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ	✓	✓			
- การประเมินความพึงพอใจและสำรวจความต้องการเพิ่มเติม		✓	✓	✓	✓
- การใช้ประโยชน์จากพื้นที่แหล่งเรียนรู้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (Tutorials)		✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ยกระดับและพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ของแหล่งเรียนรู้เครือข่าย

เป้าประสงค์

แหล่งเรียนรู้เครือข่ายสามารถพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ (KM) และยกระดับคุณภาพได้

ตัวชี้วัด

ร้อยละ 30 ของแหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ (KM) สามารถยกระดับคุณภาพได้

กลยุทธ์

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้

กิจกรรม

- การจัดทำแผน/แนวทางการบูรณาการแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบของแต่ละหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน
- การสำรวจความต้องการของแหล่งเรียนรู้เครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น
- จัดกิจกรรม Knowledge Festival และ Knowledge Talk เพื่อสนับสนุนความเป็นผู้นำด้านการจัดการองค์ความรู้ของไทยในระดับภูมิภาค

2) สร้างกลไกการพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ของแหล่งเรียนรู้ให้สามารถยกระดับคุณภาพได้ในระยะยาว

กิจกรรม

- การพัฒนาเครือข่ายด้านการจัดการองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ในระดับระหว่างประเทศ
- การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่แก่แหล่งเรียนรู้เครือข่าย
- การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรของแหล่งเรียนรู้เครือข่าย

ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน				
	63	64	65	66	67
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้					
- การจัดทำแผน/แนวทางการบูรณาการแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบของแต่ละหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน	✓	✓			
- การสำรวจความต้องการของแหล่งเรียนรู้เครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น	✓				

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน				
	63	64	65	66	67
- จัดกิจกรรม Knowledge Festival และ Knowledge Talk เพื่อสนับสนุนความเป็นผู้นำด้านการจัดการองค์ความรู้ของไทยในระดับภูมิภาค	✓	✓	✓	✓	
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ของแหล่งเรียนรู้ให้สามารถยกระดับคุณภาพได้ ในระยะยาว					
- การพัฒนาเครือข่ายด้านการจัดการองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ในระดับระหว่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	
- การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่แก่แหล่งเรียนรู้เครือข่าย		✓	✓	✓	
- การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรของแหล่งเรียนรู้เครือข่าย	✓	✓	✓	✓	

ยุทธศาสตร์ที่ 3

ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวโน้มโลก

เป้าประสงค์

กลุ่มเป้าหมายได้รับองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวโน้มของโลกที่สามารถต่อยอดและใช้ประโยชน์ได้

ตัวชี้วัด

นวัตกรรมการเรียนรู้ที่นำไปถ่ายทอดให้กับกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 80 ได้รับประโยชน์

กลยุทธ์

1) ศึกษาทิศทางแนวโน้มที่เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม

- (1) การศึกษาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ ภูมิปัญญา และผู้ใช้ประโยชน์จากความรู้ระดับประเทศ
- (2) การศึกษาทิศทางแนวโน้มองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อสาธารณะ และเป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ และเครือข่าย

2) ถ่ายทอดและต่อยอดองค์ความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม

- (1) การเสริมสร้างความรู้ด้านการเรียนรู้รูปแบบใหม่ในโลกดิจิทัลแก่เยาวชน/ประชาชน

- (2) การพัฒนาและบ่มเพาะทักษะแก่เยาวชนผ่านการเรียนรู้สาธารณะ รวมทั้งสร้างความรู้เกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพใหม่ๆ
- (3) การพัฒนาต่อยอดทุนทางธรรมชาติและวัฒนธรรมในระดับภูมิภาค โดยใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลและแผนที่องค์ความรู้และภูมิปัญญาของ สบร.
- (4) การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเนื้อหาวัฒนธรรม (Cultural Contents) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (5) การส่งเสริม/ขยายโอกาสการเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้สาธารณะ

ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน				
	63	64	65	66	67
กลยุทธ์ที่ 1 ศึกษาทิศทางแนวโน้มที่เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้					
- การศึกษาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ ภูมิปัญญา และผู้ใช้ประโยชน์จากความรู้ระดับประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
- การศึกษาทิศทางแนวโน้มองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อสาธารณะ และเป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบ และเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓
กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาทิศทางแนวโน้มที่เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้					
- การเสริมสร้างความรู้ด้านการเรียนรู้รูปแบบใหม่ในโลกดิจิทัลแก่เยาวชน/ประชาชน	✓	✓	✓	✓	✓
- การพัฒนาและบ่มเพาะทักษะแก่เยาวชนผ่านการเรียนรู้สาธารณะ รวมทั้งสร้างความรู้เกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพใหม่ๆ	✓	✓	✓	✓	✓
- การพัฒนาต่อยอดทุนทางธรรมชาติและวัฒนธรรมในระดับภูมิภาค โดยใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลและแผนที่องค์ความรู้และภูมิปัญญาของ สบร.		✓	✓		
- การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเนื้อหาวัฒนธรรม (Cultural Contents) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว			✓	✓	
- การส่งเสริม/ขยายโอกาสการเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้สาธารณะ	✓	✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพภายในองค์กร

เป้าประสงค์

มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และมีบุคลากรที่มีศักยภาพและคุณภาพ

ตัวชี้วัด

มีระบบการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร และสามารถพัฒนาบุคลากรได้ 100%

กลยุทธ์

1) บริหารจัดการองค์กรภายในให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

- การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกิจกรรมขององค์กร ให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในวงกว้าง
- การปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับการให้บริการและการบริหารจัดการ/บูรณาการ โดยนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร
- การประเมินผลการดำเนินงานทั้งในด้านความพึงพอใจของผู้เข้ามาใช้บริการ และด้านประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร
- การประชาสัมพันธ์สื่อสารสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณะ

2) พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวโน้มโลก

กิจกรรม

- การเพิ่มศักยภาพบุคลากรของ สบร. ในด้านการจัดการความรู้และทักษะเฉพาะทางอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านการฝึกอบรม การจัดกิจกรรม และการใช้ช่องทางการเรียนรู้ใหม่ เช่น ออนไลน์
- การส่งเสริมให้บุคลากรของ สบร. เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน				
	63	64	65	66	67
กลยุทธ์ที่ 1 บริหารจัดการองค์กรภายในให้มีประสิทธิภาพ					
- การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกิจกรรมของ ให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในวงกว้าง	✓	✓	✓	✓	✓
- การปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับการให้บริการและการบริหารจัดการ/บูรณาการ โดยนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน				
	63	64	65	66	67
- การประเมินผลการดำเนินงานทั้งในด้านความพึงพอใจของผู้เข้ามาใช้บริการ และด้านประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
- การประชาสัมพันธ์สื่อสารสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณะ	✓	✓	✓	✓	✓
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวโน้มโลก					
- การเพิ่มศักยภาพบุคลากรของ สบร. ในด้านการจัดการความรู้และทักษะเฉพาะทางอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านการฝึกอบรม การจัดกิจกรรม และการใช้ช่องทางการเรียนรู้ใหม่ เช่น ออนไลน์	✓	✓	✓	✓	✓
- การส่งเสริมให้บุคลากรของ สบร. เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓

3.2 โครงสร้างองค์กรและบุคลากรที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร

การปรับโครงสร้างองค์กรตามมติคณะรัฐมนตรีและเพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรในอนาคต ให้ความสำคัญกับประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการให้บริการประชาชน
- 2) ลดรายจ่ายบุคลากรและลดความซ้ำซ้อนของงาน
- 3) เน้นภารกิจที่เกี่ยวกับการให้บริการต้นแบบแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบของอุทยานการเรียนรู้และพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้
- 4) ดำเนินงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) สนับสนุนนโยบายด้านการเรียนรู้ของรัฐบาล
- 6) วางแผนและดำเนินการเพื่อหารายได้และลดการพึ่งพางบประมาณของรัฐ

ทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต

1. โครงสร้างองค์กร
 - 1.1 สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวมให้เป็นที่รับรู้ในฐานะต้นแบบแหล่งเรียนรู้/องค์ความรู้ และหน่วยงานที่เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทั้งต่อประชาชนและผู้กำหนดนโยบายประเทศ
2. การบริหารจัดการภายใน
 - 2.1 รวมศูนย์ในการกำกับดูแลงานสำนักงาน (Back Office) งานยุทธศาสตร์/นโยบาย และงานวิชาการด้านการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่
 - 2.2 กำหนดทิศทาง นโยบาย และแผนงานร่วมกัน เพื่อบูรณาการการทำงาน ป้องกันความซ้ำซ้อนและให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ

- 2.3 สร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายใน
- 2.4 พัฒนาระบบ IT เพื่อรองรับการเชื่อมโยงและเพิ่มประสิทธิภาพ/ความโปร่งใสในการทำงาน
- 3. การให้บริการประชาชน
 - 3.1 วางแนวทางการเชื่อมโยงการบริการการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานภายใน
 - 3.2 กำหนดกรอบแนวทางและมาตรฐานการให้บริการเพื่อนำไปปรับใช้ในการให้บริการประชาชนในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
 - 3.3 ส่งเสริมบูรณาการในโครงการและงานระหว่างหน่วยงานภายใน โดยเฉพาะงานตามนโยบายรัฐบาลและงานที่มีผลกระทบ (Impact) สูง
- 4. การพัฒนาเครือข่ายและพันธมิตร
 - 4.1 มีการวางแผนการพัฒนาเครือข่าย/พันธมิตรร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและการบูรณาการในการร่วมมือกับเครือข่าย/พันธมิตร
 - 4.2 พัฒนารฐานข้อมูลเครือข่าย/พันธมิตรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการขยายเครือข่าย/พันธมิตรร่วมกันขององค์กร
 - 4.3 การสร้างความเข้าใจและให้ข้อมูลความรู้แก่เครือข่าย/พันธมิตรเกี่ยวกับงานและกิจกรรมของ สปร. ในภาพรวม
- 5. การเผยแพร่องค์ความรู้
 - 5.1 มีการบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
 - 5.2 มีการวางแผนประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ร่วมกันของหน่วยงานภายใน
 - 5.3 พัฒนารฐานข้อมูลองค์ความรู้ของหน่วยงานภายในรวมถึง สปร. เพื่อให้เกิดความเข้าใจงานของแต่ละส่วนงาน สามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงเพื่อเผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุมครบถ้วน
- 6. ความเชื่อมโยงกับระดับนโยบาย
 - 6.1 มีการพัฒนารฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายที่ได้วางไว้
 - 6.2 ส่งเสริมบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายหลักที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและโครงการที่มีผลกระทบสูง
 - 6.3 พัฒนางานวิจัยเชิงนโยบายการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อเชื่อมโยงกับผู้กำหนดนโยบาย

3.3 ทิศทางใหม่ในการดำเนินงานที่เป็นการปรับตัวด้านเทคโนโลยีและการลดภาระงบประมาณ

ภายใต้การบริหารจัดการในโครงสร้างใหม่ สบร. ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งในส่วนของงานบริหารสำนักงาน (Back office) และส่วนของการให้บริการ (Front office) โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างมูลค่าเพิ่มในการให้บริการ และบริหารจัดการด้านการจัดหารายได้เชิงรุก ดังนี้

1. งานบริหารสำนักงาน (Back office) เร่งรัดดำเนินการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-office) เพื่อรองรับภารกิจการบริหารจัดการสำนักงานที่ในอนาคตภายใต้โครงสร้างใหม่จะต้องรวมศูนย์และทำหน้าที่เป็น Back office ให้แก่ทุกหน่วยงานภายใน ได้แก่ งานนโยบายและยุทธศาสตร์ งานงบประมาณและติดตามประเมินผล งานอำนวยการ งานจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจสอบภายใน กฎหมาย บริหารงานบุคคล การเงินและบัญชี และงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องพัฒนาระบบการจัดการที่เข้มแข็งและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
2. งานการให้บริการ (Front office) เป็นภารกิจหลักที่สำคัญขององค์กรใน 2 ด้าน ได้แก่ สถาบันอุทยานการเรียนรู้ และสถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ ที่ต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี (Disruptive Technology)

2.1 สถาบันอุทยานการเรียนรู้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการที่สอดคล้องกับยุค Digital

- พัฒนา Application ของ TK Public Online Library เพื่อให้รองรับกับการเผยแพร่ในรูปแบบ Video Streaming เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคนี้ ที่จะเลือกดู Clip VDO ต่างๆ ทั้งที่ให้ความบันเทิงและการเรียนรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดสู่การพัฒนาตนเองได้ตรงกับความต้องการของตนเองได้อย่างสะดวก
- พัฒนาระบบเพื่อขยายช่องทางในการให้บริการโดยผ่านระบบออนไลน์ เช่น QR code จุด Hot spot (IP Authentication) หรือเทคโนโลยีอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าใช้งานแอปพลิเคชัน TK Public Online Library เพื่อให้บริการเชิงรุก
- จัดทำเนื้อหาองค์ความรู้รูปแบบไฟล์เสียงดิจิทัลผ่านระบบ Podcast
- พัฒนาสื่อการเรียนรู้ลักษณะ Interactive ที่ผสมผสานเทคโนโลยีระหว่าง Virtual Reality (VR) และ Augmented Reality (AR) หรืออื่นๆ ที่มีเนื้อหาสาระความเป็นไทยที่มีความเป็นสากล เพื่อนำไปใช้ให้บริการส่งเสริมการเรียนรู้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปผ่านช่องทางแหล่งเรียนรู้ และ Platform ต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง
- จัดทำเนื้อหาองค์ความรู้ และพัฒนาระบบสัมมนาออนไลน์ หรือ Webinar (Web-based seminar) ที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบซักถามแสดงความคิดเห็นแบบเรียลไทม์ และการดูย้อนหลัง

(archive) ได้ช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์คช็อป เช่น ลดต้นทุนการเดินทาง ประหยัดเวลา

- จัดทำหลักสูตร ‘การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในยุคดิจิทัล: มโนทัศน์ แนวคิดและแนวโน้ม’ (Learning Space in Digital Age: Concept, Idea and Trend) ผ่านระบบ Thai MOOC (Massive Open Online Course)
- จัดทำ Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสมาชิกของอุทยานการเรียนรู้ เช่น การตรวจสอบสถานภาพการเป็นสมาชิก การยืม-คืนหนังสือ และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ฯลฯ
- พัฒนาระบบการชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment)

2) การจัดการเชิงรุกในการจัดหารายได้

- การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการให้คำปรึกษาแนะนำ (Consultant fee) สำหรับหน่วยงานเอกชนที่เป็นเครือข่าย ที่มีความประสงค์จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใต้แนวคิด “อุทยานการเรียนรู้” รูปแบบ “ห้องสมุดมีชีวิต”
- การจัดเก็บค่าอบรมการเข้าร่วมหลักสูตรต่างๆ ที่ให้บริการกับบุคคลภายนอก
- จัดทำหลักสูตรอบรมการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต (Living Library Course) และการศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ ให้กับหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และผู้ที่สนใจทั่วไป
- เปิด TK Cafe ที่จำหน่ายเครื่องดื่ม อาหารว่าง และสินค้าที่ระลึกของอุทยานการเรียนรู้ ที่ผ่านกระบวนการบ่มเพาะและเป็นธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise)
- การเพิ่มจำนวนสมาชิกของอุทยานการเรียนรู้
- เพิ่มประสิทธิภาพการให้เข้าใช้พื้นที่ภายในอุทยานการเรียนรู้ส่วนต่างๆ

2.2 สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้

- สร้างความเข้มแข็งในบทบาทของการเป็นสถาบันฯ (Museum Management) โดยพัฒนาบทบาทในการให้คำปรึกษาและพัฒนากิจการบริหารจัดการในรูปแบบ Discovery Museum อย่างครบวงจร ทั้งในรูปแบบของศูนย์ในการให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ และองค์ความรู้ในการจัดการพิพิธภัณฑ์
- ทิศทางในการจัดนิทรรศการ/กิจกรรม/โปรแกรมต่างๆ ได้แก่ พัฒนานวัตกรรมในการส่งต่อความรู้ (Learning package) และเพิ่มเติมเนื้อหาจากด้านประวัติศาสตร์ สังคม (Content)
- การผลักดันข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Suggestion) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับงานพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ของประเทศ ผลักดันข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผ่านคณะกรรมการบูรณาการฯ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในช่วงปี 2565
- การพัฒนาเครือข่าย (Network) ให้มี Discovery Museum เพิ่มขึ้นผ่านเครือข่ายที่มีศักยภาพ และจะมีการจัดกลุ่มเครือข่ายให้มีความชัดเจนในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น และกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นระดับสูงจะมีการยกระดับไปสู่การเป็น Discovery Museum Network

- การสร้างกระแสวิวัฒนาการ (Museum Culture) ในด้านการเรียนรู้ผ่านพิพิธภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดแสดงที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคมผ่านงานจัดแสดงทั้งในส่วนของ Museum Siam และเครือข่าย และมีการทำการตลาด โดยผ่านการต่อยอด Muse pass และใช้ การตลาดยุคใหม่ เช่น ช่องทาง online ให้เข้ากับวิถีชีวิตของคนในปัจจุบัน

3.4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563-2567)

สปร. มีแผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายใต้องค์ประกอบตัวชี้วัดตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ดังนี้ ตารางที่ 1 แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดในระยะ 5 ปี (2563-2567)

แผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากร	ค่าเป้าหมาย	2563	2564	2564	2566	2567
1) การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการให้บริการ	ระดับ ความพึงพอใจ (%)	80	82	84	86	88
- การพัฒนาระบบการให้บริการของ สอ. (TK Park) และ สพร. (NDMI) ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกในการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นโดยมีแผนในการพัฒนา ดังนี้						
1.1 สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ		✓	✓	✓	✓	✓
1.2 จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสมาชิก และผู้ใช้บริการเพื่อใช้ในการติดตามและวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใช้บริการ		✓	✓	✓	✓	✓
1.3 ใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมาพัฒนาปรับปรุงในปีถัดไป			✓	✓	✓	✓
1.4 ใช้ระบบ ICT ในการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของสมาชิกและผู้ใช้บริการ เพื่อคาดการณ์แนวโน้มและความต้องการของผู้ใช้บริการ			✓	✓	✓	✓
1.5 นำผลจากข้อ 1.4 มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะการพัฒนาการให้บริการให้ตรงกับแนวโน้มเทคโนโลยีที่ทันสมัย			✓	✓	✓	✓

แผนการพัฒนางองค์กรและบุคลากร	ค่าเป้าหมาย	2563	2564	2564	2566	2567
2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดโดยปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน และควบรวม/ลดตำแหน่งบุคลากรที่ไม่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร - ภายใต้งบโครงสร้างใหม่มีฝ่ายพัฒนาธุรกิจและกลยุทธ์การตลาดที่หาแนวทางในการเพิ่มรายได้จากการให้บริการเพื่อลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐ โดย 2.1 การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร² (ค่าใช้จ่ายบุคลากร 3 ปีย้อนหลัง เฉลี่ย 139 ล้านบาท/ปี (ค่าใช้จ่ายบุคลากรปี 62 จำนวน 136 ล้านบาท) 2.2 การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ (รายได้นอกงบประมาณ 3 ปีย้อนหลัง เฉลี่ย 20 ล้านบาท/ปี)	- ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (% ต่อปี) - เพิ่มรายได้ (% ต่อปี)	11.5	เฉลี่ยเพิ่มขึ้น 15% ต่อปี เฉลี่ยเพิ่มขึ้น 15% ต่อปี			
3) การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน 3.1 จัดทำแผนการกำกับดูแลกิจการและระบบงานภายในของ สบร. และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อรายงานคณะกรรมการ สบร. ทราบทุกไตรมาส	รายงานผล (ครั้ง/ปี)	4	4	4	4	4

² ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในความหมายของ สำนักงาน ก.พ.ร. (ตามมติ ครม.) หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นไปตามสิทธิของบุคคล ได้แก่ (1) เงินเดือนและค่าจ้าง (รวมค่าจ้างที่ปรึกษาและลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน) เงินรางวัลพิเศษของปีงบประมาณนั้น ซึ่งจ่ายจากแหล่งเงินทุกแหล่ง (เงินอุดหนุน เงินทุน เงินรายได้) (2) ค่าสวัสดิการ ซึ่งจ่ายจากแหล่งเงินทุกแหล่ง เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลในครอบครัว เงินประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม ค่าชดเชย เป็นต้น (3) ค่าตอบแทนผันแปรของผู้อำนวยการ และค่าเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการองค์การมหาชน

แผนการพัฒนางองค์กรและบุคลากร	ค่าเป้าหมาย	2563	2564	2564	2566	2567
3.2 กำกับดูแลและดำเนินงานให้เป็นไปตาม ตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลของ ปปช.	คะแนน	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7
4) การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อ พร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และ การนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กร						
4.1 พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการสื่อสาร ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาผ่าน ระบบออนไลน์	ร้อยละของการ รับรู้นโยบายและ การมอบหมายงาน ผ่านสื่อออนไลน์	95	100	100	100	100
4.2 พัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลของ หน่วยงานภายในให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ จัดการองค์ความรู้ (KM) และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างสะดวก	ร้อยละของ ความสำเร็จในการ ใช้ฐานข้อมูลเพื่อ การเรียนรู้ของ บุคลากรในองค์กร	80	85	90	95	100
4.3 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน (ICT) และ บุคลากรของ สบร. ให้รองรับระบบ สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)	จำนวนระบบ	2	3	4	5	6
4.4 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลให้แก่บุคลากรเพื่อรองรับการ ขยายงานด้านบริการที่เน้นการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้มากขึ้น	จำนวนหลักสูตรใน การอบรมบุคลากร	4	4	4	4	4

3.5 แผนปฏิบัติการในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567

แนวทางการปรับตัวขององค์การมหาชนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	การปรับตัวขององค์การมหาชน
1. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงโลก (Disruptive Technology) ความก้าวหน้าและการหลอมรวมทางเทคโนโลยี (Technological Advancement and Integration) การผลิตแบบเพิ่ม (Additive Manufacturing) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หรือเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ล้วนเป็นตัวอย่างสะท้อนแนวโน้มที่ได้เปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมและกระบวนการทำงาน การบริโภค หรือแม้แต่การศึกษาหาความรู้อย่างมหาศาล 2. การเติบโตของเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) ทำให้การเรียนรู้ในโลกปัจจุบันเปิดกว้างไปสู่นอกห้องเรียนทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง สามารถแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มอื่นๆ เช่น เกม สื่อสังคม (YouTube, Facebook, Line) สำหรับการเรียนรู้แบบแบ่งปันกันมากขึ้น 3. การเปลี่ยนแปลงเชิงประชากร (Demographics) มีการคาดการณ์ว่าในอนาคตอันใกล้อายุเฉลี่ยของคนจะสูงขึ้น แต่อัตราการเจริญพันธุ์เฉลี่ยต่ำลง ทำให้มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ	กำหนดกลยุทธ์ในการปรับตัว โดย การพัฒนาการให้บริการผ่านแหล่งเรียนรู้ต้นแบบให้ทันสมัยในโลก ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญที่จะผลักดันเพิ่มเติมจากภารกิจที่เคยดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1. การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย สอดรับกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ 2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาคุณภาพการจัดแสดงในแหล่งเรียนรู้ต้นแบบและเครือข่ายให้มีสาระความรู้และรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ 3. การส่งเสริมการอ่านและการแสวงหาความรู้จากโลกออนไลน์ด้วยเทคโนโลยี ส่งเสริมการอ่าน เช่น การจัดทำ Online Reading List 4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบเสมือนและจัดทำสื่อในรูปแบบออนไลน์ 5. การออกแบบแหล่งเรียนรู้และบริการในแหล่งเรียนรู้เพื่อรองรับผู้สูงอายุ เป็นต้น
4. ประเทศไทย 4.0 นโยบายในการมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมที่จะนำไปสู่ประเทศไทย 4.0	1. การบริหารจัดการภายใน สบร. มีนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้เป็นสำนักงาน 4.0 โดยการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-office) ทุกส่วนงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉพาะการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภายในร่วมกันอย่างเป็นระบบ 2. การพัฒนาการให้บริการ ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานกับนวัตกรรมการเรียนรู้และองค์ความรู้ผ่านการพัฒนาต้นแบบแหล่งเรียนรู้ที่มุ่งสู่แหล่งเรียนรู้ 4.0 ที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น สื่อปฏิสัมพันธ์ 3 มิติ ของมิวเซียมสยาม เป็นต้น

การวิเคราะห์ขีดความสามารถ/ความเข้มแข็งของ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (จุดแข็ง/จุดอ่อน)

แนวทางต่อการปรับปรุงขององค์การมหาชนที่เปลี่ยนแปลงไป

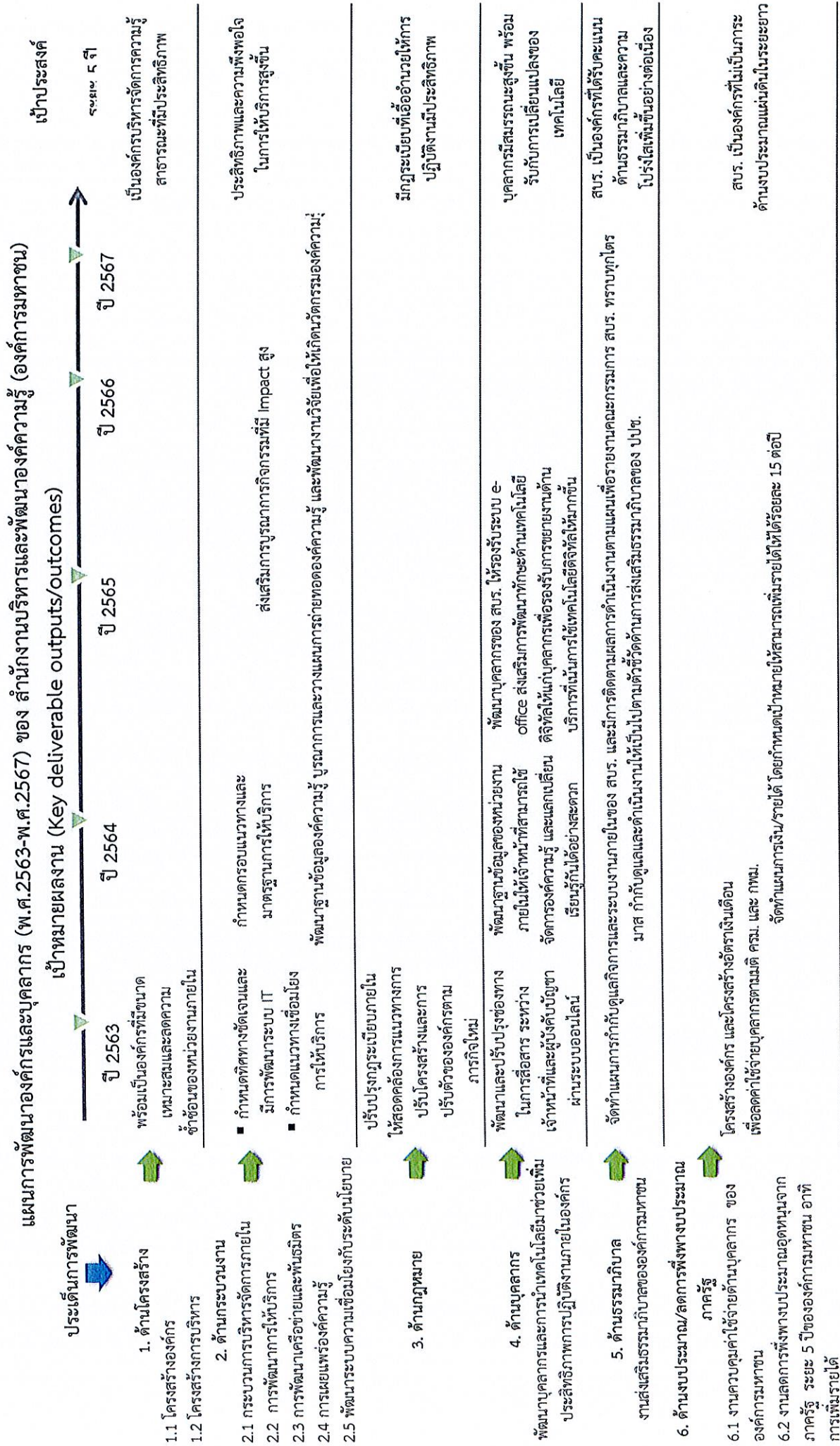
ประเด็น	จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ด้านโครงสร้าง มีแนวทางดังนี้ 1) มีการประกาศใช้โครงสร้างให้สอดคล้องกับทิศทางการหารายได้เพิ่มเพื่อลดภาระงบประมาณในอนาคตและเพื่อลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานภายใน โดยรวมศูนย์ในการกำกับดูแลงานสำนักงาน (Back Office) งานยุทธศาสตร์/นโยบาย และงานวิชาการด้านการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย/เทคโนโลยีสมัยใหม่ และ 2) สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรโดยร่วมมือกับทั้งรัฐบาลระดับพื้นที่/ภาค/องค์กรความรู้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทั้งต่อประชาชนและผู้กำหนดนโยบายประเทศ 2. ด้านกระบวนการ/การบริหารงาน/การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีแนวทางดังนี้ 1) กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร 2) การพัฒนาระบบให้บริการประชาชน 3) การพัฒนาเครือข่ายและพันธมิตร 4) กระบวนการเผยแพร่องค์ความรู้ และ 5) พัฒนาระบบความเชื่อมโยงกับผู้กำหนดนโยบาย 3. ด้านกฎหมาย มีแนวทางดังนี้ 1) ปรับปรุงกฎระเบียบภายในให้สอดคล้องการแนวทางการปรับโครงสร้างและการปรับตัวขององค์กรตามภารกิจใหม่ 4. ด้านบุคลากร มีแนวทางดังนี้ 1) พัฒนาและปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาผ่านระบบออนไลน์ 2) พัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลของหน่วยงานภายในให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการองค์ความรู้ (KM) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสะดวก 3) พัฒนาบุคลากรของ สบร. ให้รองรับระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) และ 4) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรเพื่อรองรับการขยายงานด้าน บริการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น 5. ด้านธรรมาภิบาล มีแนวทางดังนี้ 1) จัดทำแผนการกำกับดูแลกิจการและระบบงานภายในของ สบร. และมีติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อรายงานคณะกรรมการ สบร. ทราบทุกไตรมาส และ 2) กำกับดูแลและดำเนินงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลของ ปปช. 6. ด้านประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านงบประมาณ/ลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐ และ 2) ลดการงบประมาณในระยะยาว	- มีกฎหมายรองรับ และเป็นองค์การมหาชนที่เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ - คณะกรรมการ และผู้บริหารมีประสบการณ์สูงทั้งในภาครัฐ และเอกชน - มีทรัพยากรทุนขององค์กรที่สามารถเชื่อมโยงต่อกับพันธมิตร และเครือข่ายในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง - การสร้างองค์ความรู้ที่แตกต่างจากที่มีอยู่ในระบบการศึกษาทั่วไป เนื่องจากกระบวนการศึกษาในระบบ มีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างก้าวกระโดดตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่	- ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กร ทำให้ขาดความมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับ สบร. เพื่อให้มีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน - ยังดำเนินการอยู่ในวงแคบ การรับรู้และยอมรับของบุคคลภายนอกยังไม่ทั่วถึง และจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มที่เกี่ยวข้อง - ข้อจำกัดของการบริหารและการจัดการงบประมาณ - ทรัพยากรขององค์กร ทั้งทุน คน และเทคโนโลยีค่อนข้างจำกัด

แผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากร (พ.ศ.2563-พ.ศ.2567) ของ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

ประเด็นการพัฒนา		2563	2564	2565	2566	2567
1. ด้านโครงสร้าง		✓				
1.1	มีการประกาศใช้โครงสร้างให้สอดคล้องกับทิศทางการหารายได้เพิ่มเพื่อลดภาระงบประมาณในโอกาสและเพื่อลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานภายใน โดยรวมศูนย์ในการกำกับดูแลงานสำนักงาน (Back Office) งานยุทธศาสตร์/นโยบาย และงานวิชาการด้านการเรียนรู้/แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย					
1.2	สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวมให้เป็นที่ยอมรับในฐานะต้นแบบแหล่งเรียนรู้/องค์ความรู้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทั้งต่อประชาชนและผู้กำหนดนโยบายประเทศ					
2. ด้านกระบวนการ/การบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น						
2.1	กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร	✓				
	1) กำหนดทิศทาง นโยบาย และแผนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ	✓				
	2) สร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายใน					
	3) พัฒนาระบบ IT เพื่อรองรับการเชื่อมโยงและเพิ่มประสิทธิภาพ/ความโปร่งใสในการทำงาน					
2.2	การพัฒนากระบวนการให้บริการประชาชน	✓				
	1) วางแนวทางการเชื่อมโยงการบริการระหว่างกลุ่มเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานภายใน	✓				
	2) กำหนดกรอบแนวทางและมาตรฐานการให้บริการ					
	3) ส่งเสริมบูรณาการโครงการและงานระหว่างหน่วยงานภายในโดยเฉพาะงานตามนโยบายรัฐบาลและงานที่มีผลกระทบ (Impact) สูง					
2.3	การพัฒนาเครือข่ายและพันธมิตร	✓				
	1) มีการวางแผนการพัฒนาเครือข่าย/พันธมิตรร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและการบูรณาการร่วมกัน	✓				
	2) พัฒนาฐานข้อมูลเครือข่าย/พันธมิตรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการขยายเครือข่าย/พันธมิตรร่วมกันขององค์กร					
	3) การสร้างความเข้าใจและให้ข้อมูลความรู้แก่เครือข่าย/พันธมิตรเกี่ยวกับงานและกิจกรรมของ สบร. ในภาพรวม					
2.4	กระบวนการเผยแพร่องค์ความรู้					
	1) มีการบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นและเป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย					
	2) มีการวางแผนประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ร่วมกันของหน่วยงานภายใน					
	3) พัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้ของหน่วยงานภายในรวมถึง สบร. เพื่อให้เกิดความเข้าใจงานของแต่ละส่วนงาน สามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงเผยแพร่สู่กลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุมครบถ้วน					
2.5	พัฒนาระบบความเชื่อมโยงกับผู้กำหนดนโยบาย					
	1) มีการพัฒนาฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบาย	✓				

ประเด็นการพัฒนา					2563	2564	2565	2566	2567
2) ส่งเสริมบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายหลักที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและโครงการที่มีผลกระทบสูง					←				→
3) พัฒนางานวิจัยเชิงนโยบายการวิจัยรัฐสมัยใหม่เพื่อเชื่อมโยงกับผู้กำหนดนโยบาย						←			→
3. ด้านกฎหมาย									
3.1 ปรับปรุงกฎระเบียบภายในให้สอดคล้องการแนวทางการปรับปรุงสร้างและการปรับตัวขององค์กรตามภารกิจใหม่					✓				
4. ด้านบุคลากร									
4.1 พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการสื่อสาร ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาผ่านระบบออนไลน์					✓				
4.2 พัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลของหน่วยงานภายในให้เจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างสะดวก						✓			
4.3 พัฒนาศูนย์ข้อมูลของ สบร. ให้รองรับระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)									
4.4 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรเพื่อรองรับการขยายงานด้าน บริการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มากขึ้น					←	←			→
5. ด้านธรรมาภิบาล									
5.1 จัดทำแผนการกำกับดูแลกิจการและระบบงานภายในของ สบร. และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อรายงานคณะกรรมการ สบร. ทราบทุกไตรมาส					←				→
5.2 กำกับดูแลและดำเนินงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลของ ปปช.					←				→
6. ด้านประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ									
6.1 ด้านงบประมาณ/ลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐ									
6.1.1 ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ค่าใช้จ่ายบุคลากร 3 ปีย้อนหลัง เฉลี่ย 139 ล้านบาท/ปี)					✓				
- ปี 2563 ได้รับงบประมาณ 123 ล้านบาท (ลดลงจากค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง)						✓			
- ปี 2564 ลดค่าใช้จ่ายบุคลากรได้ โดย (1) ลดการจัดจ้างที่ปรึกษา และ(2) ลดบุคลากรตามภารกิจงานที่ลดลงและมีบุคลากรลาออกระหว่างปี									
6.2 ลดภาระงบประมาณในระยะยาว (รายได้กองงบประมาณ 3 ปี ย้อนหลัง เฉลี่ย 20 ล้านบาท/ปี) หารายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยมีรายได้ ดังนี้					←				→
6.2.1 รายได้จากการเก็บค่าเช่าใช้บริการ ค่าสมัครสมาชิกใหม่และต่ออายุสมาชิก สำหรับผู้ที่เข้ามาใช้บริการในอุทยานการเรียนรู้ศุภชราวุฒิ ค่าเช่าชมรมวิทยุสมัครเล่นและใช้บริการในโทรศัพท์แบบ One Day Pass เป็นต้น									
6.2.2 รายได้จากการให้เช่าใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน									
6.2.3 รายได้จากการให้เช่าพื้นที่เพื่อประกอบกิจการ เช่น การทำร้านค้าแฟรนไชส์ การทำร้านอาหาร ฯลฯ									
6.2.4 รายได้อื่นๆ เช่นการขายสินค้าที่ระลึก ค่าปรับเมื่อคืนหนังสือเกินกำหนด การให้บริการอินเทอร์เน็ต บริการถ่ายเอกสาร และค่าบริการบัตร									

ประเด็นการพัฒนา		2563	2564	2565	2566	2567
จอตระถ *ลา	6.2.5 ค่าธรรมเนียมการให้บริการฝึกอบรมองค์ความรู้ต้นแบบ					
	6.2.6 ค่าธรรมเนียมการเป็นพี่ปรัการศึกษา					



แผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

เป้าหมายผลผลิต/ผลลัพธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												
ประเด็น การพัฒนา	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ด้านโครงสร้าง	มีการใช้โครงสร้างใหม่			รับทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น			พัฒนาบริหารจัดการองค์กร					
2. ด้านกระบวนการ	มีทิศทางที่ชัดเจน			มีแนวทาง/มาตรฐานการให้บริการ			ระบบ IT และฐานข้อมูลที่ได้รับการพัฒนา					
3. ด้านกฎหมาย	กฎระเบียบที่มีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน											
4. ด้านบุคลากร	อบรมเจ้าหน้าที่ภายในด้าน e-Office			เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง								
5. ด้านธรรมาภิบาล	จัดทำแผนและแนวทางด้านธรรมาภิบาลตามตัวชี้วัดของ ปปช.			กำกับติดตามและรายงานผลต่อกรรมการ สบร. เป็นรายไตรมาส								
6. ด้านประสิทธิภาพ การใช้งบประมาณ	ร้อยละ 30			ร้อยละ 29			ร้อยละ 23			ร้อยละ 18		
	ตามเป้าหมายของสำนักงานงบประมาณ			ตามเป้าหมายของสำนักงานงบประมาณ			ตามเป้าหมายของสำนักงานงบประมาณ			ตามเป้าหมายของสำนักงานงบประมาณ		

องค์การมหาชนระบุเป้าหมายผลผลิต/ผลลัพธ์ ของแต่ละเดือน