

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวประวีณา สว่างจิตต์

♦ ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำกับ ดูแล รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จัดทำคำขอรับจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร ในการจัดโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา การดำเนินงานทุนรัฐบาล (การขอรับจัดสรรทุนจาก ก.พ.) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณบุคลากรดีเด่น และผู้เกษียณอายุราชการของกระทรวง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

♦ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมากด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS (High Performance and Potential System)

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS (High Performance and Potential System) ของสำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคนและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ หรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตลอดจนกระบวนการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๒ ความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เช่น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น

๓.๓ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

๓.๔ ความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์บทบาทภารกิจหน่วยงาน ทักษะการบริหารคน ทักษะการสื่อสาร และความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาข้าราชการ

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS (ย่อมาจากคำว่า High Performance and Potential System) เป็นระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) พัฒนาขึ้น เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีกลไกการคัดกรองอย่างเข้มข้น ข้าราชการผู้สมัครเข้าสู่ระบบจะต้องมีผลการทดสอบความรู้ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกโดยส่วนราชการต้นสังกัด ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ข้าราชการผู้ที่มีคุณภาพและคุณสมบัติที่จะเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ และเป็นระบบที่มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ในเวลาประมาณ ๗ - ๘ ปี มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสะสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) ที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นโดยเฉพาะ ร่วมกับเทคนิคการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงสำหรับส่วนราชการต้นสังกัด

และตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ส่งผลให้โครงสร้างภายในและชื่อหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา มีการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลต่อการดำเนินงานในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในการกำหนดจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งจะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้น ๆ รวมกัน โดยในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ อยู่ระหว่างเสนอ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทบริหารดังกล่าว จึงมีผลต่อการกำหนดจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ต้องเป็นไปตามโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งใหม่ และส่งผลกระทบต่อกรอบการสะสมประสบการณ์ภาพรวม (Experience Accumulation Framework : EAF) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ซึ่งใช้เป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยจะต้องกำหนดตำแหน่งเป้าหมายและสาระการเรียนรู้ที่จำเป็น แนวทางการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายระหว่างกองต่าง ๆ การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ รวมถึงการทบทวนกรอบสะสมประสบการณ์รายบุคคล (Individual EAF) ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องตามกรอบสะสมประสบการณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ที่กำหนดขึ้นใหม่ด้วย นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสะสมประสบการณ์รายบุคคล โดยการหมุนเวียนหรือการรับมอบหมายงานไปปฏิบัติ ไม่สามารถดำเนินการต่อเนื่องได้ เนื่องจากโครงสร้างภายในและชื่อหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มีการเปลี่ยนแปลง จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงต้องทบทวนและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษาฯ



การดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย

๔.๑ การจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF) ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

(๑) ศึกษา รวบรวมข้อมูลเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ งาน ทักษะการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมบ่งชี้ หรือลักษณะงานที่ควรจะทำให้ เพื่อสะท้อนว่าแต่ละตำแหน่งควรมีองค์ความรู้และทักษะใดบ้าง นำมากำหนดตำแหน่งเป้าหมายและกรอบการสั่งสมประสบการณ์

(๒) กำหนดตำแหน่งเป้าหมายและจัดทำร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) พร้อมรายละเอียดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ เสนอคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบและกำหนดกรอบระยะเวลาการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง

(๓) ส่งร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) พร้อมรายละเอียดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานที่ปรับแก้ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ให้ กอง/กลุ่ม/ศูนย์ พิจารณาตรวจสอบ

(๔) นำเสนอกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ซึ่งผ่านการตรวจสอบของกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบให้นำไปใช้เป็นกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมต่อไป

(๕) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ตำแหน่งเป้าหมายและกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ให้บุคลากรทราบและใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๒ การปรับปรุงตำแหน่งเป้าหมายและทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ในระบบเดิมของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน ๙ ราย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

(๑) รวบรวมและสรุปข้อมูลการดำเนินการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

(๒) ประสานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ปรับตำแหน่งเป้าหมายและจัดทำร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งเป้าหมายและกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ที่ได้กำหนดขึ้นใหม่

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ เพื่อพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๙ ราย

(๔) แจ้งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ซึ่งคณะกรรมการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

๔.๓ จัดทำแนวทางการดำเนินการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีการดำเนินการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

(๑) รวบรวมข้อมูลเงื่อนไขและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

(๒) จัดทำร่างแนวทางการดำเนินการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เสนอคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมพิจารณา

(๓) แจ้งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ

๔.๔ การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

(๑) จัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ทราบและพิจารณาการสมัครเข้ารับการคัดเลือก

(๒) รวบรวมรายชื่อ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร และแจ้งรายชื่อผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(๓) จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความเหมาะสมเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ และประชาสัมพันธ์ประกาศรายชื่อทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณากำหนดเกณฑ์การคัดเลือกและดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ

(๕) สรุปรายงานการประชุมฯ เสนอคณะกรรมการฯ เห็นชอบมติและรับรองรายงานการประชุม

(๖) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ

(๗) ส่งรายละเอียดข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งปรับปรุงข้อมูลและสถานภาพการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของส่วนราชการ

๔.๕ การดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุปดังนี้

(๑) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เสนอประธาน อ.ก.พ. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวให้ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาการประเมินผลการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณา

(๒) แจ้งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำแบบเสนอผลงานสำคัญแบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณากลับกรองการประเมินผลการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณา

(๔) เสนอผลการประเมินผลการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งคณะกรรมการบริหารจัดการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ได้กลับกรองเรียบร้อยแล้วต่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา

(๕) เสนอปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมดำเนินการเลื่อนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงครองอยู่ เป็นระดับชำนาญการพิเศษแล้ว

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงปริมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF) จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง เป้าหมาย ที่สามารถเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Successor) เพื่อเข้าสู่การเป็นนักบริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

เชิงคุณภาพ

(๑) ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันบุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

(๒) ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดำเนินการพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๐

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในการวางแผนอัตรากำลังและการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Successor) เพื่อเข้าสู่การเป็นนักบริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑) การจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF) ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ต้องคำนึงถึงการสร้างและเตรียมกำลังคน เพื่อเป็น Successor ที่มีศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถตอบสนองการขับเคลื่อนบทบาทหน้าที่ ภารกิจของของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ

(๒) การทบทวนและปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ในระบบเดิมของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความแตกต่างกัน ดังนั้น การปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลโดยเทียบเคียงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ จึงต้องคำนึงถึงประโยชน์ต่อการพัฒนาและไม่กระทบต่อกรอบระยะเวลาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้พัฒนาผ่านมาแล้ว

(๓) สำนักงาน ก.พ. มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ใหม่เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จึงจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินการใหม่ให้เข้าใจและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑) การกำหนดตำแหน่งเป้าหมายและจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) พร้อมรายละเอียดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่และภารกิจในการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ต้องมีการรวบรวม ศึกษาและทำความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้งาน ทักษะการทำงาน พฤติกรรมบ่งชี้หรือลักษณะงานที่ควรทำ ทั้งนี้ เนื่องจากในช่วงระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อยู่ในช่วงการปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ จึงต้องชะลอการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นเวลา ๑ ปี

(๒) ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งในเรื่องของการเตรียมความพร้อมในการสมัคร ขั้นตอนการเข้าสู่ระบบแนวทางการพัฒนา ตลอดจนการเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและผู้สนใจสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ มีจำนวนน้อย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงการผลักดันบุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๙. ข้อเสนอแนะ

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ที่สร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ พัฒนาและการสั่งสมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ หากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา สามารถสร้างบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงและผลักดันเข้าสู่ระบบได้ จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา มีบุคลากรที่มีศักยภาพสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ควรกำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาเป็นกลไกสำคัญในการสร้างกำลังคนคุณภาพ หรือสร้าง Successor เพื่อนำไปวางแผนคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารต่อไป โดยดำเนินการให้ครบทั้งกระบวนการเริ่มตั้งแต่กระบวนการพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อสามารถสมัครเข้ารับการทดสอบและผ่านเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างถูกต้อง สร้างแรงจูงใจจากประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ และเมื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้วควรมีกระบวนการกำกับติดตามการพัฒนาและผลักดันให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดำเนินการพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลครบถ้วนสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม www.ops.go.th/th/personnel

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| ๑) นายวันชัย สุวรรณหงษ์ | สัดส่วนผลงาน ๕% |
| ๒) นางสาวศิษณ์ฐิติ มานวงค์ | สัดส่วนผลงาน ๕% |

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) _____

(นางสาวประวีณา สว่างจิตต์)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นายวันชัย สุวรรณหงษ์	
นางสาวศิษณุรุ้ง มานวงศ์	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นายวันชัย สุวรรณหงษ์)

ตำแหน่งปัจจุบัน เลขานุการกรม

กรมวิทยาศาสตร์บริการ

อดีตเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๑ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖

สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

วันที่ ๑ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน)

(ลงชื่อ)

(นางสาวศิษณุรุ้ง มานวงศ์)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน (เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ)

(ลงชื่อ)

(นางสาวศิษณุรุ้ง มานวงศ์)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖

ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

หมายเหตุ - คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม / หัวหน้าฝ่าย) และเป็นผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ ๒. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

- คำรับรองผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้าฝ่าย) ให้ลงนาม

กรณีที่ผลงานนั้นเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินได้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานสังกัดอื่นในอดีต ถ้าหากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในอดีตไม่สามารถลงนามรับรองได้ ให้ระบุเหตุผล เช่น ย้าย/โอน ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือถึงแก่กรรม ฯลฯ

กรณี ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้ลงนามในคำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน เป็นคนเดียวกัน

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวประวีณา สว่างจิตต์

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำกับ ดูแล รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จัดทำคำขอรับจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากรในการจัดโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา การดำเนินงานทุนรัฐบาล (การขอรับจัดสรรทุนจาก ก.พ.) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณบุคลากรดีเด่น และผู้เกษียณอายุราชการของกระทรวง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมากด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจการส่งเสริมทัศนคติและวิถีคิด (Mindset) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ มีนาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดค่านิยมองค์กร กระบวนการสร้างค่านิยมองค์กร แนวทางการสร้างค่านิยมองค์กร การกำหนดค่านิยมของค่านิยมได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการกำหนดเป้าหมายพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Key Behavior) ให้สอดคล้องกับค่านิยม และแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เข้ากับค่านิยมองค์กรที่กำหนดไว้

๓.๒ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน

๓.๓ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การคัดเลือก การวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร และแนวทางในการกำหนดกรอบหลักสูตรให้มีความครอบคลุมและมีความต่อเนื่องในการพัฒนาที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร

๓.๔ ความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผน การเขียนโครงการ การบริหารโครงการและงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ทักษะการนำเสนองาน และการสื่อสาร

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกิดจากการควบรวมของสองหน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สป.วท.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งบุคลากรที่มาจากการควบรวมสองหน่วยงานมีบทบาทและภารกิจแตกต่างกันย่อมมีวัฒนธรรมการทำงานและวิถีคิดที่แตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการทำงานใหม่ที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน รวมถึงการกำหนดพฤติกรรม รูปแบบการทำงาน บรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการทำงานใหม่ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และสอดคล้องกับทิศทางองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีข้อสั่งการสำหรับการดำเนินงานระยะต่อไปของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง คือ การส่งเสริมทัศนคติและวิถีคิด (Mindset) รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นอกจากนี้ ควรกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการปรับทัศนคติ วิถีคิด และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรมเพิ่มเติมด้วย และต่อมาสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ “ความสำเร็จของการปรับทัศนคติ วิถีคิด และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร” เป็นตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้อความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยมีการกำหนดเงื่อนไขให้ สป.อว. เสนอเป้าหมายและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อสำนักงาน ก.พ.ร. ภายหลังจากกระทรวงแบ่งส่วนราชการใช้บังคับ ๖ เดือน

การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จึงถือเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กร ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการประสานและขับเคลื่อนภารกิจในการส่งเสริมทัศนคติและวิถีคิด (Mindset) รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยได้วางกรอบแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจในการส่งเสริมทัศนคติและวิถีคิด (Mindset) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ออกเป็น ๒ ส่วนประกอบด้วย

๔.๑ การกำหนดค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มีขั้นตอนดังนี้



๔.๑.๑ การกำหนดค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

(๑) การศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ทุกระดับ เพื่อรวบรวมข้อมูลเป้าหมาย ความ คาดหวัง ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ที่ต้องการ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ตลอดจนผู้อำนวยการกอง/กลุ่ม/ศูนย์ และการจัด Focus group เพื่อสัมภาษณ์ตัวแทนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจากกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ที่มีตำแหน่งและระดับแตกต่างกัน

(๒) การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงและ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ สังเคราะห์และ จัดทำเป็นข้อสรุปของค่านิยมองค์กรในเบื้องต้น ได้ ๙ ข้อ (การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้, ความคิดสร้างสรรค์, การมีจิตบริการ, การมุ่งเน้นการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย, การประสานงาน, การปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น, การทำงานเป็นทีม, การปฏิบัติตามกฎหมาย, การคิดวิเคราะห์และการทำงานอย่างเป็นระบบ) เพื่อนำไปสำรวจ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมที่ควรจะเป็น ทางระบบออนไลน์ ผ่าน Google Form โดยให้เลือก ค่านิยมที่มีความเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ

(๓) กำหนดค่านิยมองค์กร โดยนำผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมดที่ได้ เลือกค่านิยมที่มีความเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด ๕ ลำดับ แรก เสนอปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ พิจารณาอนุมัติให้กำหนดเป็นค่านิยมองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ว่า “SMART”




๔.๑.๒ การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

(๑) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายในการปรับทัศนคติ วิธีคิดและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรม โดยพิจารณาคัดเลือกจากกลุ่มบุคลากรคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ได้แก่ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้นำคัลล์ลูกใหม่ในระบบราชการไทย นักเรียนทุนรัฐบาล และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

(๒) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้กับคณะทำงานส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ และระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันกำหนดค่านิยมของค่านิยมและออกแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร พร้อมทั้งร่วมกันเสนอแนวทางการสื่อสารและกิจกรรมที่จะนำไปสู่ค่านิยมองค์กร

ค่านิยม	พฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม
S: Service Mind	๑. พยายามในการทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้รับบริการ ๒. พัฒนาหาความรู้ในงานของตนเองและขององค์กรอยู่เสมอ ๓. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและแสดงออกด้วยความเป็นมิตร ๔. ให้บริการด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ๕. กระตือรือร้นในการให้บริการด้วยความรวดเร็ว
M: Mastery	๑. มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ๒. ศึกษาและเพิ่มพูนองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ๓. พร้อมเปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๔. พัฒนาระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๕. ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
A: Agility	๑. มีทัศนคติเชิงบวก และเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ๒. พัฒนา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ๓. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ๔. กระตือรือร้น และใส่ใจในงานที่ทำ ๕. มีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้และแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง
R: Result Focus	๑. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ๒. วางแผนการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ขององค์กร ๓. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๔. มีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ ๕. มีความรอบรู้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
T: Team Effort	๑. ปฏิบัติตัวต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และให้เกียรติ ๒. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ๓. เปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ๔. มีความเสียสละ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๕. มีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำงานเป็นทีม

๔.๑.๓ การสื่อสารและเผยแพร่ค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

(๑) จัดทำประกาศค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

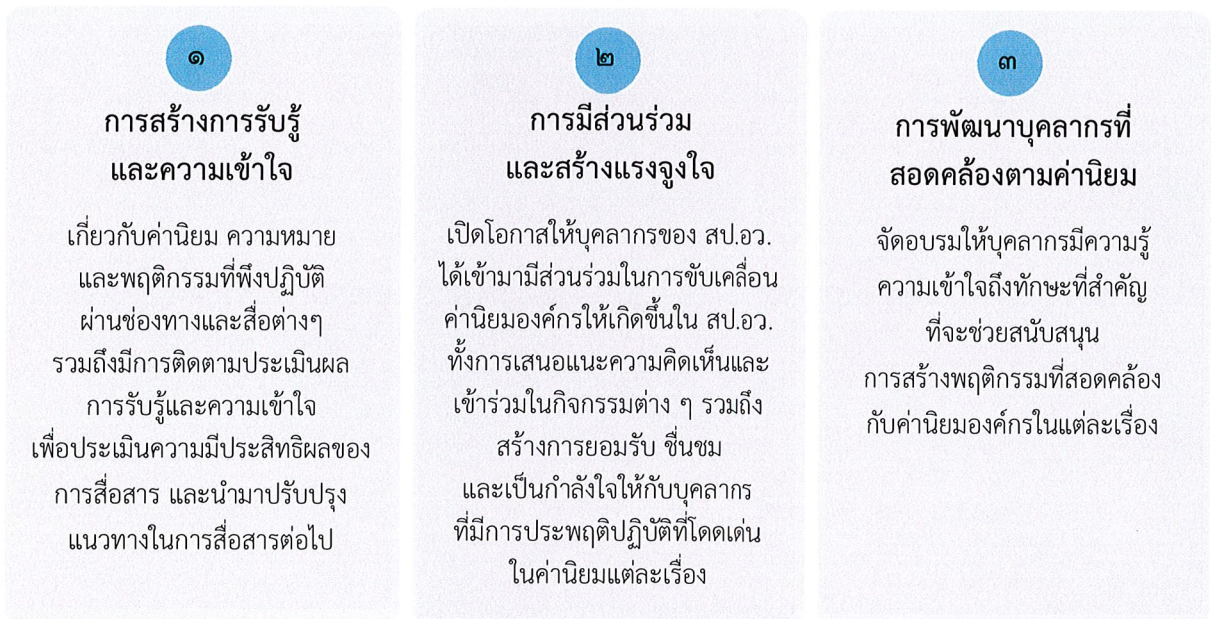
(๒) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรทั้งสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คลิปวิดีโอ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เช่น ระบบ e-Office, ระบบไบโออิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(๓) จัดทำโลโก้ค่านิยมองค์กร SMART เพื่อนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ง่ายต่อการรับรู้และจดจำ รวมทั้งกำหนดให้นำโลโก้ค่านิยมองค์กรไว้ท้ายบันทึกข้อความที่ใช้ภายในสำนักงานปลัดกระทรวง และเอกสารการนำเสนอต่าง ๆ ภายในสำนักงานปลัดกระทรวง



๔.๒ การส่งเสริมค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีขั้นตอนดังนี้

๔.๒.๑ การกำหนดแนวทางส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



[Handwritten signature]

๔.๒.๒ การสำรวจระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องทราบถึงสภาพปัจจุบันที่เกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร ว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงอุดมศึกษา มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กรในแต่ละข้ออย่างไรบ้าง โดยการสำรวจการรับรู้ การมองเห็น หรือสัมผัสได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมที่กำหนดตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และจัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และแผนการพัฒนาบุคลากร (HR Development) ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรต่อไป

๔.๒.๓ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (HR Development) ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่มุ่งสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร และบรรจุเนื้อหาวิชาเรื่องค่านิยม SMART ในโครงการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากรตั้งแต่แรกบรรจุ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามค่านิยม SMART ดังนี้

(๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

(๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาตนเองแบบก้าวกระโดด (Collaboration with Growth Mindset) จำนวน ๒ รุ่น คือ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ และ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

(๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ประสิทธิภาพในการสื่อสาร เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. จำนวน ๓ รุ่น คือ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ และรุ่นที่ ๓ วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

(๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “พัฒนาบุคลากร สป. และ สร.อว. ด้วยหลักคิดเชิงบวกและการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)” วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เชิงปริมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร ที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมวิธีคิด รูปแบบในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กร SMART

เชิงคุณภาพ

(๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะให้มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพ

(๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่มุ่งสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

เป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนางานองค์กรในมิติของพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ให้บุคลากรมีเป้าหมาย (Goal) ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กร SMART

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑) บุคลากรที่มาจากการควมรวมสองหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมการทำงานแนวคิดวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาและสร้างความเข้าใจให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงกระบวนการทำงานใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางและวัฒนธรรมองค์กรใหม่

(๒) กระบวนการสร้างแบบสำรวจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กรที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ เป็นกระบวนการที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน การกำหนดข้อคำถามต้องสามารถนำไปวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมตามค่านิยมสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ที่เกิดขึ้นได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและแท้จริง สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรหรือจัดทำแนวทางการส่งเสริมค่านิยมองค์กรต่อไปได้

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑) การส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ทั้งการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาบุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญและร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมเท่าที่ควร เป็นเพียงการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

(๒) การจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่มุ่งสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรในระยะเริ่มต้นนั้น มุ่งเน้นให้บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ส่งผลให้การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่สามารถจัดฝึกอบรมที่ต้องมีการรวมคนจำนวนมากได้ เนื่องจากต้องจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามแนวปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนด

๙. ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่อาจต้องดำเนินงานไปพร้อม ๆ กับแนวทางการพัฒนาอื่น ๆ หรือกิจกรรมสนับสนุนทางด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขึ้นได้เร็วยิ่งขึ้น ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการสร้างการยอมรับวัฒนธรรมที่ต้องการร่วมกันในระดับผู้นำจึงอาจต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก ๆ และให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง จึงควรกำหนดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรเพียงอย่างเดียว

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ควรมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารได้พบข้าราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ในรูปแบบไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับโดยตรง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถสื่อสารกลับได้เช่นกัน โดยวัตถุประสงค์หลักในการจัดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจ ได้ใกล้ชิดผู้บริหาร ในขณะเดียวกันผู้บริหารจะได้รับฟัง

มุมมองของผู้ปฏิบัติ และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้ร่วมกันวิเคราะห์แก้ไข หรือเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน และผลลัพธ์การดำเนินงาน ตามเป้าหมายขององค์กร

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (SMART) และกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม www.ops.go.th/th/personnel

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- | | |
|----------------------------|------------------|
| ๑) นายวันชัย สุวรรณหงษ์ | สัดส่วนผลงาน ๕% |
| ๒) นางวิรัชณี แข็งแรง | สัดส่วนผลงาน ๕% |
| ๓) นางสาวขวัญชนก ศรีค่านวล | สัดส่วนผลงาน ๑๐% |

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวประวีณา สว่างจิตต์)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นายวันชัย สุวรรณหงษ์	
นางวิรัชณี แข็งแรง	
นางสาวขวัญชนก ศรีคำนวล	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)
 (นายวันชัย สุวรรณหงษ์)
 ตำแหน่งปัจจุบัน เลขานุการกรม
 กรมวิทยาศาสตร์บริการ
 อดีตเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
 สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
 วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 วันที่ ๑๖ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖
 ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน)

(ลงชื่อ)
 (นางสาวศิรินทร์ญา มานวงศ์)
 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
 วันที่ ๑ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖
 ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน (เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ)

(ลงชื่อ)
 (นางสาวศิรินทร์ญา มานวงศ์)
 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
 วันที่ ๑ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖
 ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

หมายเหตุ - คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม /หัวหน้าฝ่าย) และเป็นผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ ๒. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

- คำรับรองผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้าฝ่าย) ให้ลงนามกรณีที่ผลงานนั้นเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินได้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานสังกัดอื่นในอดีต ถ้าหากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในอดีตไม่สามารถลงนามรับรองได้ ให้ระบุเหตุผล เช่น ย้าย/โอน ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือถึงแก่กรรม ฯลฯ

กรณี ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้ลงนามในคำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน เป็นคนเดียวกัน

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒. หลักการและเหตุผล

ตามที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้มีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ จึงได้มีการปรับบทบาทภารกิจในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งเน้นการสนับสนุนการปฏิบัติการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานกลางที่มีสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม” และเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูงสามารถขับเคลื่อนภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม จึงได้มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมี Technical expertise ในทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และพัฒนาให้บุคลากรของ สป.อว. เป็น Nerve Center ของกระทรวง สามารถให้บริการข้อมูลและช่วยเหลือหน่วยงานและมหาวิทยาลัยในสังกัด อว. ได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนระดับ๑ โดยมีแผนระดับ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนระดับ ๓ เป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงาน โครงการที่มี ความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ที่สนับสนุนแผนระดับ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ แผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (ที่มา: สำนักงาน ก.พ.) สำนักงาน ก.พ. จึงได้มีการจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป

ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้น ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จ เป็นไปตามนโยบายและสอดคล้องกับการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายใน บุคลากรมีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์กระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการ อุดมศึกษาฯ จึงควรมีการกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) อย่างเป็นระบบแบบแผน ที่ชัดเจนว่าบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละระดับ ควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในเรื่องใด ควรเข้ารับ การอบรมเมื่อใด อบรมอะไรก่อน-หลัง รวมถึงมีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุง ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลใน ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร (Strategic objective)

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการ พัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ บริหารจัดการทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมุ่งเน้นการบูรณาการ เชิงรุก ดำเนินงานใน ๓ ภารกิจหลัก คือ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด้านการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา และด้านการส่งเสริมการใช้ประโยชน์วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดประเด็นการพัฒนาใน ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยมี เป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดใน การทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจน สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการ ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา กรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถ กำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการ เป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนา องค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องทางด้าน

เทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัล ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

นำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแนวทางการกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนี้

๑. กำหนดกลุ่มบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา ตามประเภทตำแหน่ง ระดับและบทบาทหน้าที่ โดยกำหนดให้สอดคล้องตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๕ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ : ข้าราชการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานขั้นต้น

หมายถึง ข้าราชการกลุ่มประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนราชการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ ๒ : ข้าราชการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

หมายถึง ข้าราชการกลุ่มประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ และข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ที่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเร่งเสริมรากฐานของทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจงาน และเตรียมพร้อมการเสริมประสบการณ์ในการเตรียมเป็นหัวหน้างาน

กลุ่มที่ ๓ : ข้าราชการกลุ่มหัวหน้างาน

หมายถึง ข้าราชการกลุ่มประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ และข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน/ผู้อำนวยการกลุ่ม มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อเร่งเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น รวมทั้งทักษะทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญที่สามารถนำทีม และสร้างการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนภารกิจงาน

กลุ่มที่ ๔ : ข้าราชการประเภทอำนวยการ/ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

หมายถึง ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งกลุ่มประเภทอำนวยการ และกลุ่มประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่เทียบเท่าระดับอำนวยการ และข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งกลุ่มประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญปฏิบัติงานตามสายงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งทักษะทางการบริหาร เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่บทบาทสำคัญที่สามารถนำทีมและสร้างการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารต้น

กลุ่มที่ ๕ : ข้าราชการประเภทบริหาร/ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

หมายถึง ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งกลุ่มประเภทบริหาร และข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพการเป็นผู้บริหารระดับสูง ที่สามารถนำองค์กร และสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

แผนภาพเส้นทางการเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) ของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



๒. กำหนดและคัดเลือกหลักสูตรหรือรายวิชาต่าง ๆ เพื่อบรรจุในเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับทักษะ สมรรถนะของบุคคลที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการพิจารณาถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งด้วย

๓. กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบุคลากรในแต่ละกลุ่มและชุดหลักสูตร เช่น การพัฒนาผ่านระบบ E-Learning สำหรับบุคลากรกลุ่มที่ ๑ : ข้าราชการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานขั้นต้น และกลุ่มที่ ๒ : ข้าราชการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมุ่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น โดยนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา โดยสามารถปรับร้อยละของการเรียนรู้และพัฒนาได้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่นและบุคลากรสามารถออกแบบรูปแบบการพัฒนาของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๔. จัดทำกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ


(๑) สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และต่อยอดไปสู่การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ที่สอดคล้องตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจกระทรวง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถเข้ารับการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ลงชื่อ) 

(นางสาวประวีณา สว่างจิตต์)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) ๑ / พฤษภาคม / ๒๕๖๖