



แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒
	๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒	การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
	๑. ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
	๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๗
	- ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
	- รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๖
	- รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๖

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

“การพัฒนาบุคลากร” เป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) เป็น ๑๐ กอง ๒ กลุ่ม ๑ ศูนย์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.อว. พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับ สป.อว. ในปัจจุบันนั้น ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาที่ต่อนั้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จ เป็นไปตามนโยบายและสอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับประเทศ และเพื่อให้ สป.อว. มีบุคลากรที่มีความพร้อมและสามารถร่วมมือปฏิบัติงานขับเคลื่อนบทบาทของหน่วยงานไปสู่ทิศทางเดียวกัน

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.อว. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการของ สป.อว. ได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและสถานการณ์ในปัจจุบัน สามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ และสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คำนียมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ นโยบายผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสำรวจความต้องการการจัดฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ มาเป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ : พัฒนาให้ทุกคนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ : แม่บทหลักในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

๑.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และผลการดำเนินงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

๑.๔ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การขับเคลื่อนบูรณาการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ที่ ๕ : สป.อว. มีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างศักยภาพให้กับกลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของนโยบาย/แผน/มาตรการ/กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับนำไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติได้จริง และเป้าประสงค์ที่ ๖ : บุคลากร สป.อว. มีคุณธรรมจรรยาบรรณ ปลอดการทุจริต ประพฤติมิชอบ

๑.๕ ค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



๑.๖ การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

- (๑) ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ
- (๒) ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- (๓) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความร่วมมือ
- (๔) ระบบการพัฒนาบุคลากร

๑.๗ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๑.๘ นโยบายผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร

จากการประชุมแผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มอบนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลขององค์กร และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan : IDP) เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อนำไปสู่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมี Technical expertise ในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และพัฒนาให้บุคลากรของ สป.อว. เป็น Nerve Center ของกระทรวง สามารถให้บริการข้อมูลและช่วยเหลือหน่วยงานและมหาวิทยาลัยในสังกัด อว. ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นี้ ควรมีการจัดกิจกรรมให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทำความรู้จักกันมากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนและหลอมรวมคนในองค์กรให้ได้มากที่สุด

๑.๙ ข้อมูลความต้องการการจัดฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง (กอง/กลุ่ม/ศูนย์) ตอบแบบสำรวจเรื่องการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยสรุปเรื่องที่เป็นเร่งด่วน ดังนี้

- บทบาทภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน สป.อว. ตามโครงสร้างใหม่ (จำเป็นเร่งด่วน)
- กฎระเบียบ ข้อบังคับที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ
- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานประจำ

๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In house Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายนอกและภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มงานพัฒนาบุคคล ส่วนบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม

๒.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ เป็นการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติ เป็นการศึกษาทดลองปฏิบัติ และนำผลการประชุมไปปฏิบัติ และพัฒนาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.๓ การจัดฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) เป็นการจัดการเรียนรู้ การอบรม ผ่านเทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น zoom, e-Learning เป็นต้น เพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรในยุค New Normal

๒.๔ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) และการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนาต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะพิจารณาและคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาโดยการส่งไปเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก โดยกำหนดเป็น ๒ ประเภท คือ

- (๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย
- (๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

๒.๕ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาโดยให้มีการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศโดยกำหนดให้มีแนวทาง มีหลักเกณฑ์ ที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อตกลง และวิธีการต่าง ๆ ได้ยึดวิธีปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมปฏิบัติการวิจัยและดูงานต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๔๙ และระเบียบสำนักงาน ก.พ

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วย โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ใน ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนระดับที่ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนระดับที่ ๒

แผนยุทธศาสตร์ สป.อว.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
การขับเคลื่อนบูรณาการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๕ : สป.อว. มีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างศักยภาพให้กับกลุ่มเป้าหมาย

เป้าประสงค์ที่ ๖ : บุคลากร สป.อว. มีคุณธรรมจริยธรรม ปลอดภัย ประพฤติปฏิบัติ

ค่านิยมองค์กร สป.อว.

SMART

ค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

S
Service Mind
บริการด้วยความเต็มใจ

M
Mastery
มุ่งมั่นและทุ่มเท

A
Agility
กระตือรือร้นมีความยืดหยุ่น

R
Result Focus
มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์

T
Team Effort
เสียสละเพื่อนุ่งสู่ความเป็นหนึ่ง

แผนระดับที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๑
ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ ๒
การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ยุทธศาสตร์ ๓
การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

นโยบายผู้บริหาร สป.อว.

- มุ่งเน้นให้บุคลากรมี Technical expertise ในทุกด้าน โดยเฉพาะมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- พัฒนาให้บุคลากรของ สป.อว. เป็น Nerve Center ของกระทรวง สามารถให้บริการข้อมูลและช่วยเหลือหน่วยงานและมหาวิทยาลัยในสังกัด อว. ได้เป็นอย่างดี
- จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ทำความรู้จักกันมากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนและหลอมรวมคนในองค์กรให้ได้มากที่สุด

นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

HR Scorecard

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
(มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	
๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของกิจกรรมในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ ๘๐)	๕. โครงการปฐมนิเทศและพัฒนาข้าราชการใหม่ตามหลักสูตรของ ก.พ.	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๗๕)
๒. การดำเนินงานทุนรัฐบาล (ทุนพัฒนาบุคลากร/ ทุน ก.พ.) เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ระดับ ๕)	๖. โครงการอบรมข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีตามกรอบ ก.พ.	ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒. โครงการปรับฐานความคิด	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่ดีไม่ยอมรับการทุจริต (ร้อยละ ๙๕)
๓. โครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนามตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (ร้อยละ ๘๐)		
๔. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เครือข่ายด้าน HRD)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายด้านงานพัฒนาบุคลากร (ระดับ ๕)	๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรและผู้บริหารของ สป. และ สร.อว. เข้ารับการอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)		
		๙. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายใน สป.อว. (KM)	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง/ปี)		
		๑๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)		

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง																	
๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ - การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps / New Wave Leader / นักเรียนทุนรัฐบาล - การบริหารสัญญาพนักงาน (ทุนพัฒนาบุคลากร) - การดำเนินการตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของกิจกรรมในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของ สป. และ สร.อว.	←												→	๒,๑๐๐.-	บค.
๒. การดำเนินงานทุนรัฐบาล (ทุนพัฒนาบุคลากร/ ทุน ก.พ.) เพื่อเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ระดับ ๕)	ข้าราชการของ สป. และ สร.อว.	←												→	๒,๑๐๐.-	บค.

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
๓. โครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง เช่น นบส.๑, ส.นบส., นบส.ศธ., นบท., นบส.กษ. ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนามตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	ข้าราชการระดับผู้อำนวยการสูง / ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทผู้อำนวยการ	←														๑๓๐,๐๐๐.-	บค.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)																		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง																		
๔. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เครือข่ายดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายดำเนินงานพัฒนาบุคลากร (ระดับ ๕)	ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของ อว. (๑๐๐ คน)							↔								๑๕,๐๐๐.-	บค.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)																		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง																		
๕. โครงการปฐมนิเทศและพัฒนาข้าราชการใหม่ตามหลักสูตรของ ก.พ.	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	บุคลากรใหม่ของ สป. และ สร.อว.					↔										๑๐,๐๐๐.-	บค.
๖. โครงการอบรมข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีตามกรอบ ก.พ.	ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สป. และ สร.อว. / ส่วนราชการในสังกัด อว.				↔					↔						๑๕๐,๐๐๐.-	บค.

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (ร้อยละ ๘๐)	ข้าราชการ สป. และ สร.อ. ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๓๗๗ คน)	←														-	บค.
๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรและผู้บริหารของ สป. และ สร.อ. เข้ารับการอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ก.พ. และ สถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากร สป. และ สร.อ.	←														๒๐๐,๐๐๐.-	บค.
๙. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายใน สป.อว. (Knowledge Management : KM)	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง/ปี)	บุคลากร สป. และ สร.อ.				←											-	บค. / กอง/กลุ่ม/ ศูนย์

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
๑๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนา ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากร สป. และ สร.อว.																บค.
๑๐.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำนวน ๓ รุ่น	ร้อยละของ จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	บุคลากร สป. และ สร.อว. ระดับ ผู้ปฏิบัติงาน (๑๒๐ คน)						←	→								๖๐๐,๐๐๐.-	บค.
๑๐.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนา ศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้างาน "Smart People Smart Organization"	ร้อยละของจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	บุคลากร สป. และ สร.อว. ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป (๗๐ คน)							←	→							๑๔๐,๐๐๐.-	บค.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work life)																		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข																		
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๗๕)	บุคลากร สป. และ สร.อว.																บค.

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
๑๑.๑ โครงการ The New Normal กับการปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	บุคลากร สป. และ สร.อว. (๘๐ คน)								↔							๓๐,๘๐๐.-	บค.
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการจัดโครงการภาพรวม (ร้อยละ ๘๐)																	
๑๑.๒ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการจัดโครงการภาพรวม (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากร สป. และ สร.อว. (๑๒๐ คน)										↔					๒๒๐,๐๐๐.-	บค.
๑๑.๓ กิจกรรม อว. Day - อว. Day ครั้งที่ ๑ : ประชาคม สป.อว. ผู้บริหารพบบุคลากร - อว. Day ครั้งที่ ๒ : วันสถาปนากระทรวง พิธีมอบประกาศเกียรติคุณคนดีศรี อว. - อว. Day ครั้งที่ ๓ : มุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ อว.	จำนวนกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรม อว. Day (๓ กิจกรรม)	บุคลากร สป. และ สร.อว.						↔			↔						งบส่วนกลาง/งบอื่น	กอก. / บค.

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
๑๑.๔ กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - การเผยแพร่ความรู้และข่าวสาร เรื่องบทบาทหญิงชาย/ การสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ เรื่อง)	เผยแพร่บทความจำนวน ๑๒ เรื่อง	บุคลากร สป. และ สร.อ.	←														-	บค.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)																		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข																		
๑๒. โครงการปรับฐานความคิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมและไม่ทนต่อการทุจริตของบุคลากร อว.	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีไม่ยอมรับการทุจริต (ร้อยละ ๙๕)	บุคลากร สป.อว. และหน่วยงานในสังกัด อว.															๓๒,๐๐๐.- (ศปท.)	ศปท.
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (งบพัฒนาสมรรถนะบุคลากร)																๑,๕๐๐,๐๐๐.-		

รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ / กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
<p>๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps / New Wave Leader /นักเรียนทุนรัฐบาล</p> <p>๑.๒ การบริหารสัญญาพนักงานเรียนทุน (ทุนพัฒนาบุคลากร)</p> <p>๑.๓ การดำเนินการตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของกิจกรรมในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
<p>๒. การดำเนินงานทุนรัฐบาล (ทุนพัฒนาบุคลากร/ ทุน ก.พ.) เพื่อเข้ารับการศึกษาอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>	ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ระดับ ๕)	วิเคราะห์ ศึกษาสำรวจความต้องการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	รวบรวมข้อมูลรายละเอียดความต้องการขอรับทุนเสนอคณะกรรมการพิจารณา	จัดประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปี	จัดทำรายละเอียดทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประจำปี ตามมติคณะกรรมการฯ ส่งสำนักงาน ก.พ.	ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติรับทุน และจัดส่งบุคลากรเข้ารับทุนพัฒนาบุคลากรได้ตามที่ได้รับจัดสรร	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
<p>๓. โครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักรับราชการระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง เช่น นบส.๑, ส.นบส., นบส.ศธ., นบท., นบส.กษ. ฯลฯ</p>	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๔. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เครือข่ายด้านงานพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายด้านงานพัฒนาบุคลากร (ระดับ ๕)	ระดับ ๑ แจ้งเชิญประชุม ผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ อว.	ระดับ ๒ จัดทำแนวทางการ ดำเนินงานด้าน การพัฒนา บุคลากรของ อว.	ระดับ ๓ จัดประชุม ผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ อว.	ระดับ ๔ จัดทำช่องทางการ ติดต่อสื่อสารและ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลงานด้านการ พัฒนาบุคลากร ของ อว.	ระดับ ๕ จัดตั้งเครือข่าย ผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ อว. ด้านงาน พัฒนาบุคลากร	บค. (งานพัฒนา บุคลากร)
๕. โครงการปฐมนิเทศและพัฒนาข้าราชการใหม่ตามหลักสูตรของ ก.พ.	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานพัฒนา บุคลากร)
๖. โครงการอบรมข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ตามกรอบ ก.พ.	ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานพัฒนา บุคลากร)
๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การอบรมผ่านระบบ e-learning ในหลักสูตรที่บุคลากร สป. และ สร.อว. มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดจากการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองผ่านเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนา บุคลากร)
๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรและผู้บริหารของ สป. และ สร.อว. เข้ารับการอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ก.พ. และสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนา บุคลากร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๙. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายใน สป.อว. (Knowledge Management : KM)	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (จำนวน ๔ เรื่อง)	๑ เรื่อง	-	๒ เรื่อง	-	๔ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
๑๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
๑๐.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ประสิทธิภาพในการสื่อสารเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป. และ สร.อว. จำนวน ๓ รุ่น	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
๑๐.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้างาน "Smart People Smart Organization"	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๗๕)	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานพัฒนาฯ / งานสวัสดิการฯ)
๑๑.๑ โครงการ The New Normalกับการปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการจัดโครงการภาพรวม (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการจัดโครงการภาพรวม (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนาบุคลากร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑๑.๓ กิจกรรม อว. Day - อว. Day ครั้งที่ ๑ : ประชาคม สป.อว. ผู้บริหารพบบุคลากร - อว. Day ครั้งที่ ๒ : วันสถาปนากระทรวง พิธีมอบประกาศ เกียรติคุณคนดีศรี อว. - อว. Day ครั้งที่ ๓ : มุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ อว.	จำนวนกิจกรรมในการดำเนิน กิจกรรม อว. Day (๓ กิจกรรม)	๑ กิจกรรม	-	๒ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	กอก. / บค.
๑๓.๔ กิจกรรมการส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างหญิงชาย - การเผยแพร่ความรู้และ ข่าวสาร เรื่องบทบาทหญิงชาย/การ สร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ เรื่อง)	เผยแพร่บทความ จำนวน ๑๒ เรื่อง	๔ เรื่อง	๖ เรื่อง	๘ เรื่อง	๑๐ เรื่อง	๑๒ เรื่อง	บค. (งานพัฒนา บุคลากร)
๑๔. โครงการปรับฐานความคิดการ แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมและไม่ทนต่อ การทุจริตของบุคลากร อว.	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมี ทัศนคติและค่านิยมที่ดีไม่ยอมรับการ ทุจริต (ร้อยละ ๙๕)	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ศปท.

จัดทำโดย

งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
www.personnel.ops.go.th