



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒
	๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒	การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
	๑. ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
	๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๓	แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๖
ตารางที่ ๑	แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๗

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีวิสัยทัศน์เป็นหน่วยงานบูรณาการงานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ดังกล่าว สป.อว. จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สป.อว. ในภาพรวมสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์กระทรวง และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.อว. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรและการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ให้มีบทบาท สมรรถนะในการขับเคลื่อนประเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่กระทรวงแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรสมรรถนะสูงแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมของวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความสามารถเท่าทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการของ สป.อว. ได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงานสอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทราชการ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ปัจจัยนำเข้าและกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ : พัฒนาให้ทุกคน ทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ : แม่บทหลักในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็น ที่เชื่อถือของนานาชาติ 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 ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

๑.๔ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนบูรณาการ อววน. อย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ ๖ : สป.อว. มีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้าน อววน. ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างศักยภาพให้กับกลุ่มเป้าหมาย และ เป้าประสงค์ที่ ๗ : บุคลากร สป.อว. มีคุณธรรมจริยธรรม ปลอดภัยสุจริต ประพฤติมิชอบ

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายขององค์ความรู้ เพื่อมุ่งสู่กระทรวงแห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสูงแห่งการเรียนรู้

๑.๕ ข้อมูลแผนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและแผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง (กอง/ศูนย์/กลุ่ม) เสนอแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและแผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM)

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 ผ่านเทคโนโลยีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น zoom เป็นต้น เพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในยุค New Normal

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

(๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

(๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

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

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ใน ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ ๒๑

๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ Higgs / New Wave / นักเรียนทุนรัฐบาล

๑.๒ การจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ สป.อว. และ ทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

๑.๓ โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.อว. และสำหรับการรับทุนรัฐบาล

๑.๔ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสูงแห่งการเรียนรู้

๒. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายใน สป.อว.

๒.๑ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)

๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สป.อว.

๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สป.อว.

๓.๒ ฝึกอบรมบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สป.อว.

๓.๒.๑. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๓.๒.๒. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓.๒.๓ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

๓.๒.๔. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว.

๕. โครงการปรับฐานความคิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่ทนต่อการทุจริตของบุคลากร อว. และการรณรงค์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)			
			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 ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ ๒๑																			
๑.๑ บริหารและพัฒนา กำลังคน คุณภาพให้มีความพร้อม และเพียงพอ สำหรับรองรับ การเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ความสำเร็จของ การสร้าง บุคลากรเข้าสู่ ระบบกำลังคน คุณภาพ (ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการบริหารจัดการ กำลังคนคุณภาพ																	
๑.๒ มีกำลังคน ที่สอดคล้องกับ การดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ อว.	ระดับความสำเร็จ ของการคัดเลือก ข้าราชการเข้าสู่ ระบบ Hipps / New Wave/ นักเรียนทุนรัฐบาล (ระดับ ๕) ระดับ ๑ ประกาศรับสมัคร คัดเลือก Hipps / New Wave/ นักเรียน ทุน รัฐบาล	๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ ระบบ Hipps/New Wave/ นักเรียนทุนรัฐบาล ๑. การประกาศรับสมัคร คัดเลือก Hipps / New Wave/ นักเรียนทุนรัฐบาล ๒. การแจ้งเวียนหน่วยงาน รวบรวมรายชื่อ และตรวจสอบ คุณสมบัติผู้สมัคร ๓. การประชุมคณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ Hipps / New Wave/ นักเรียน ทุนรัฐบาล																	
																	ข้าราชการผู้มี ศักยภาพมีความ พร้อมสามารถ เข้าสู่ระบบ กำลังคนคุณภาพ จำนวน ๓ คน	บค.	๑,๔๐๐.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)										กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.	ก.ย.
	ระดับ ๓ ประชุม คณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการ เข้าสู่ระบบ Higgs/New Wave /นักเรียน ทุนรัฐบาล ระดับ ๕ ส่ง รายชื่อ ข้าราชการที่ผ่าน การคัดเลือกให้ สำนักงาน ก.พ. ทันตามกำหนด ระยะเวลา	๔. จัดส่งรายชื่อผู้สมัครที่ผ่าน การคัดเลือกจาก สป.อว. ให้ สำนักงาน ก.พ.															
	ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำกรอบ การสั่งสม ประสบการณ์ ของ สป.อว. (ระดับ ๕) ระดับ ๑ แต่งตั้ง คณะกรรมการ ด้านการบริหาร จัดการกำลังคน คุณภาพ ของ สป.อว.	๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง เป้าหมายและจัดทำกรอบการสั่ง สมประสบการณ์ของ สป.อว. ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ ด้านการบริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ ของ สป.อว. ๒. รวบรวมข้อมูลจาก ผอ. กอง เพื่อจัดทำร่างกรอบการสั่ง สมประสบการณ์ฯ ๓. ประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ฯ															๕๒๕.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)										กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.
	<p>ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูล และจัดทำร่าง กรอบการสั่งสม ประสบการณ์ฯ</p> <p>ระดับ ๓ เสนอที่ประชุม คณะกรรมการฯ พิจารณาร่าง กรอบการสั่งสม ประสบการณ์ฯ</p> <p>ระดับ ๔ เสนอ ปอว. ให้ ความเห็นชอบ กรอบการสั่งสม ประสบการณ์ ของ สป.อว.</p> <p>ระดับ ๕ จัดส่งกรอบการ สั่งสม ประสบการณ์ ของ สป.อว. ไป ยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน ก.ย. ๒๕๖๔</p>	<p>๔. เสนอ ปอว. ให้ความ เห็นชอบกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ของ สป.อว.</p> <p>๕. จัดส่งกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ของ สป.อว. ไปยัง สำนักงาน ก.พ.</p>														

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
	ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุง กรอบการสั่งสม ประสบการณ์ รายบุคคล (ระดับ ๕) ระดับ ๑ จัดทำ สรุปผลการ ดำเนินการตาม กรอบการสั่งสม ประสบการณ์ รายบุคคล ของ Hippo สป.อว. ระดับ ๓ ประชุม คณะกรรมการฯ พิจารณาทบทวน/ ปรับปรุงกรอบ การสั่งสม ประสบการณ์ รายบุคคล ระดับ ๕ เสนอ ปอว. ให้ความ เห็นชอบ และ แจ้ง Hippo ดำเนินการตาม กรอบการสั่งสม ประสบการณ์ รายบุคคล	๑.๓ การทบทวนกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคล ของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สป.อว. ๑. จัดทำสรุปผลการ ดำเนินการตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคล ของ Hippo สป.อว. ๒. ประสาน Hippo สป.อว. ตรวจสอบผลการดำเนินงานตาม กรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคล ๓. การประชุม คณะกรรมการฯ พิจารณา ทบทวน/ปรับปรุงกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคล ๔. ปรับปรุงกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคลของ Hippo สป.อว. ให้เป็นไปตามมติที่ ประชุมคณะกรรมการฯ ๕. เสนอ ปอว. ให้ความ เห็นชอบ และแจ้ง Hippo ดำเนินการตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคล													ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง ของ สป.อว. จำนวน ๑๓ คน	บค.	๕๒๕.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.	
	ระดับความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรม ที่กำหนด (ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐)	๑.๕ โครงการเตรียมความพร้อม เพื่อเป็นกำลังคนคุณภาพ และ การพัฒนากำลังคนคุณภาพของ สป.อว. (HiPPS นักเรียนทุน รัฐบาล New wave)																
	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการเข้าสู่ ระบบกำลังคน คุณภาพที่จำเป็น ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	๑. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบ กำลังคนคุณภาพ เช่น การทดสอบ ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ทักษะทางดิจิทัล เป็นต้น														ข้าราชการ สป. และ สร.อว.	บค.	-
	ระดับความสำเร็จ ของการส่ง ข้าราชการใน ระบบกำลังคน คุณภาพเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	๒. ส่งข้าราชการในระบบ กำลังคนคุณภาพเข้าร่วมโครงการ พัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ ให้แก่ข้าราชการกลุ่มกำลังคน คุณภาพอย่างต่อเนื่อง													ข้าราชการใน ระบบกำลังคน คุณภาพของ สป.อว.	บค.	-	
	ระดับความสำเร็จ ของการส่ง บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และศึกษาต่อใน	๑.๕ ส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ																
	ระดับที่สูงขึ้น ทั้ง ในประเทศและ ต่างประเทศ (ทุนรัฐบาล/ทุน ก.พ.)	๑. โครงการสนับสนุน นักเรียนทุนรัฐบาล โดยจัดส่ง บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งใน ประเทศและต่างประเทศตามแนว ทางการจัดสรรทุน ของ ก.พ.													ข้าราชการผู้มี ศักยภาพของ สป.อว.	บค.	-	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
	ระดับ ความสำเร็จของ การส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม (ระดับ ๕) ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ หลักสูตร และ แจ้งเวียนให้ บุคลากรได้ รับทราบ รายละเอียดของ หลักสูตร ระดับ ๓ รวบรวม/ตรวจสอบ คุณสมบัติของ ผู้สมัครเข้ารับ การอบรม เสนอ ผู้บริหารให้ความ เห็นชอบ ระดับ ๕ จัดส่ง บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมได้ ภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ทางสายอาชีพ <u>หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหาร ระดับสูง ที่ ก.พ.รับรอง</u> - หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ของสำนักงาน ก.พ. - หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย <u>หลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่จัด โดยส่วนราชการและหน่วยงานอื่น</u> - หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) ของกระทรวงการ ต่างประเทศ - หลักสูตรนักบริหารการคลัง (นบค.) ของกระทรวงการคลัง - หลักสูตรพัฒนานักบริหาร การศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.) - หลักสูตรการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยสำหรับ นักบริหารระดับสูง (ปปร.) - หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐ และกฎหมายมหาชน (ปรม.) - หลักสูตรการบริหารเศรษฐกิจ สาธารณะสำหรับนักบริหาร ระดับสูง (ปศส.)													ข้าราชการระดับ อำนวยการสูง - เชี่ยวชาญ	บค.	๓๐๐,๐๐๐.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)										กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.
		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) ของ สำนักงาน ก.พ. - หลักสูตรการป้องกัน ราชอาณาจักร (วปอ.) - หลักสูตรการป้องกัน ราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน (ปรอ.) - หลักสูตรนักบริหาร การงบประมาณระดับสูง (นงส.) - หลักสูตรนักบริหารการเงินการ คลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) 														

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
			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) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work life) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสูงแห่งการเรียนรู้																	
๓.๑ มีการส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (KM)	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง/ปี)	๒. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายใน สป.อว.															
		๒.๑ การจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) จำนวน ๔ เรื่อง														กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม	กอง/ศูนย์/ กลุ่ม
๓.๒ มีการเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๗๕) ๒. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สป.อว. ๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สป.อว.														บค.	-
		๓.๒ ฝึกอบรมบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สป.อว.															

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.			
	ข้าราชการและบุคลากร สป. และ สร.อ. เข้าร่วมการทดสอบ ร้อยละ ๕๐	การสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง (Self-Assessment) สำหรับข้าราชการและบุคลากร สป. และ สร.อ.																ข้าราชการ สป. และ สร.อ.	บค.	
		๓.๒.๒. จัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ																		
		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ																บุคลากร สป. และ สร.อ. จำนวน ๗๐ คน	บค.	๒๗๔,๑๐๐.-
		โครงการพัฒนาบุคลากร “High Potential and Growth Mindset”																บุคลากร สป. และ สร.อ. จำนวน ๕๐๐ คน	บค. / กพร.	๒๐๐,๐๐๐.-
		๓.๒.๓. จัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร																		
		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้างาน “Smart People - Smart Organization”																ข้าราชการ สป. และ สร.อ. ผู้ทำหน้าที่ หัวหน้างาน (ระดับ ชพ./ชก.) จำนวน ๖๐ คน	บค.	๖๗,๒๐๐.-
		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง																ข้าราชการ สป. และ สร.อ. จำนวน ๘๐ คน	บค.	๓๐,๘๐๐.-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.				
		๓.๒.๓. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก														บุคลากร สป. และ สร.อ.	บค.	- (พิจารณาตามความเหมาะสมเป็นรายหลักสูตร)			
๓.๔ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน		๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว.																			
		๔.๑ โครงการ The New Normal กับการปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง																บุคลากร สป. และ สร.อ. จำนวน ๘๐ คน	บค.	๓๔,๒๐๐.-	
		๔.๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต																	บุคลากร สป. และ สร.อ. จำนวน ๒๐๐ คน	บค.	๗,๐๐๐.-
		๔.๓ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร																	บุคลากร สป. และ สร.อ. จำนวน ๘๐ คน	บค.	๒๒๐,๐๐๐.-
		๔.๔ กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - การเผยแพร่ความรู้และข่าวสารเรื่องบทบาทหญิงชาย/การสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ เรื่อง)													บุคลากร สป. และ สร.อ.	บค.	-				

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)										กลุ่มเป้าหมาย / จำนวน (คน)	ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.	ก.ย.
๓.๕ มีการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมภิบาล สู่การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม	(๑) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๗๕) ประเมินผลโดยแบบทดสอบความรู้ก่อนอบรม(Pre-Test) และหลังอบรม (Post-Test) (๒) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติและค่านิยมที่ดี ไม่ยอมรับการทุจริต (ร้อยละ ๙๐) (๓) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (อย่างน้อย ๕ เรื่อง)	๕. โครงการปรับฐานความคิด การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่ทนต่อการทุจริตของบุคลากร อว. และการรณรงค์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม									←→				๑. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ สป.อว. และหน่วยงานในสังกัด อว. ๒. สมาชิกชมรมเครือข่ายอาสาสมัคร อว. ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต จำนวน ๘๐ คน	ศปท.	๗๐,๐๐๐.-



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๗๕/๔๗ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐
โทรศัพท์ ๐๒ ๓๓๓ ๓๗๕๕ โทรสาร ๐๒ ๓๓๓ ๓๘๓๐



เว็บไซต์: <http://www.personnel.ops.go.th>

Facebook: HR Office of the Permanent Secretary