



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง โดยผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงานปลัดกระทรวง และผู้แทนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งได้จัดประชุม หรือการประชุมพิจารณาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้บริหาร และผู้แทนจากทุกกอง/ศูนย์/กลุ่มเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ และแนวทางการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ “ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” เพื่อบูรณาการเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม “พลิกโฉมให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกระดับความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่า และพร้อมก้าวสู่อนาคตด้วย วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไทย โดยการสานพลังหน่วยงานในระบบ ววน. รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม” ได้ต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรีทุกท่านในการผลักดันยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กระบวนการดำเนินการ	๓
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน	๕
๑. วิสัยทัศน์	๖
๒. พันธกิจ	๖
๓. ค่านิยมองค์กร	๗
๔. หน้าที่และอำนาจ	๗
๕. กรอบอัตรากำลังในภาพรวม	๘
๖. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	๑๐
บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.	๒๑
๑. การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.	๒๒
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง	๔๐
๓. การจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๔. รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและทบทวนวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	๔๒
๕. นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขอความเห็นชอบ	๔๓
๖. นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	๔๔
๗. การติดตามและประเมินผล	๔๕
๘. การทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๕
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี	๔๖
กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
๑. วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๘
๒. เป้าหมาย (Goals)	๔๘
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๘
๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๔๙
๕. แผนการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๙
๖. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ	๖๑
๗. ความเชื่อมโยงของแผนที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๖๓
ภาคผนวก	๗๑
๑. สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๗๒
๒. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง	๗๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๑.๒ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้มีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทำให้มีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงชั้นใหม่ คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และยุบเลิกกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงให้สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สป.วท.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควบรวมเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)

๑.๓ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘ ตอนที่ ๑๕ ก วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ โดยแบ่งออกเป็นเป็น ๑๐ กอง ๒ กลุ่ม ๑ ศูนย์ โดยมีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานภายในบางส่วน รวมถึงมีการเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป จากผลการควบรวมหน่วยงาน สป.วท. และ สกอ. ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องปรับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ได้ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว. ทั้งระบบการบริหารจัดการและบูรณาการการดำเนินงานด้านบุคลากรในทุกมิติ ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ จัดอัตรากำลังให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาครัฐและใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จงานการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้น โดยกำหนดให้มีการดำเนินโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ให้ตอบสนองต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ของ สป.อว. นำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยความสำเร็จของแต่ละองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สร้างคุณค่า เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร พร้อมนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของ

องค์กรที่ดีขึ้น จึงต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์และกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) เป็นองค์กรที่เน้นความคล่องตัวและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงต้องทำหน้าที่เสมือนหุ้นส่วนทางด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) ขององค์กร ต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบงานใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง เน้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ หรือคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเตรียมวางแผนยุทธศาสตร์ทางด้าน บุคลากรไว้รองรับให้ตอบสนองต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล ของ สป.อว. ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้บรรลุความสำเร็จและสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นควรให้มีการจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างค่านิยมและปรับกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ สป.และ สร.อว. ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสภาวการณ์ปัจจุบัน สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลสูงสุดต่อองค์กร

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อทบทวนและประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว.

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ นโยบายและทิศทางการบริหารงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

๒.๓ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. กระบวนการดำเนินการ

กระบวนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

➤ ระยะเตรียมการ (Preparation Phase)

๑. อบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงาน (บุคลากร บค.) เกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.อว. และในภาพรวมกระทรวง (จำนวน ๒ ครั้ง)

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่างกรอบแนวคิดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนการดำเนินงาน (จำนวน ๒ ครั้ง)

๔. จัดประชุมนำเสนอร่างกรอบแนวคิดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนการดำเนินงาน ต่อคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.

➤ ระยะการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Phase)

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ด้านการบริหารบุคลากร
- ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากร
- ด้านระบบสนับสนุนการบริหารบุคลากร

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

➤ ระยะการตัดสินใจ (Decision Making Phase)

๑. จัดประชุมนำเสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อผู้บริหาร สป. และ สร.อว. เพื่อรับฟังความคิดเห็น

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้สมบูรณ์

๓. จัดประชุมนำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.

๔. เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อผู้บริหาร สป. และ สร.อว.

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.



๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สนองตอบต่อนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของ สป.และ สร.อว. ซึ่งจะส่งผลต่อข้าราชการและบุคลากรของ สป. และ สร.อว. ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตลอดจนเพื่อเป็นกลไกในการยกระดับและพัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่นำมาวิเคราะห์สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

๒. พันธกิจ

๓. ค่านิยมองค์กร

๔. หน้าที่และอำนาจ

๕. กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๖. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และโครงสร้างกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๑. วิสัยทัศน์

"เป็นหน่วยงานกลางที่มีสรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม"

๒. พันธกิจ

(๑) จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของกระทรวง รวมทั้งการถ่ายทอดและแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(๒) บริหารจัดการทรัพยากรของกระทรวงให้มีการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ รับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๔) พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง

(๕) จัดทำ พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลการอุดมศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษาของประเทศและฐานข้อมูลของกระทรวง รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวง

(๖) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและแผนการผลิต พัฒนาและส่งเสริมการผลิตกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง การจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต

(๗) จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

(๘) ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน และบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ งานวิจัยและนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานนวัตกรรมทั้งในระดับชุมชน จังหวัด และประเทศ รวมทั้งการเข้าถึงองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรมของผู้ประกอบการ ชุมชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

(๙) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการบริหาร ส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) สนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

(๑๑) รับผิดชอบราชการที่ คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย

๓. ค่านิยมองค์กร



S: Service Mind การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร โดยผู้รับบริการได้รับการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็วและเท่าเทียม

M: Mastery มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานด้วยองค์ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอย่างบูรณาการ

A: Agility ความคล่องตัวในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความยืดหยุ่น และมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลง

R: Result Focus มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

T: Team Effort การทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและเสียสละ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นหนึ่ง

๔. หน้าที่และอำนาจ

มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง รวมทั้งร่วมสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนด้านการอุดมศึกษา แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศและแผนอื่น ส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ จัดการศึกษาตลอดชีวิต จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำฐานข้อมูลการอุดมศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการอุดมศึกษา สนับสนุนการกำกับ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตามมาตรฐานการอุดมศึกษา และทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ตลอดจนรับผิดชอบราชการที่คณะรัฐมนตรีมีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ มีปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

๕. กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานรัฐมนตรี

กอง/กลุ่ม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี	๑	๐	๐	๐	๑
งานบริหารทั่วไป	๖	๐	๑	๐	๗
กลุ่มงานประสานการเมือง	๕	๐	๐	๐	๕
กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ	๓	๐	๐	๐	๓
รวม	๑๕	๐	๑	๐	๑๖

สำนักงานปลัดกระทรวง

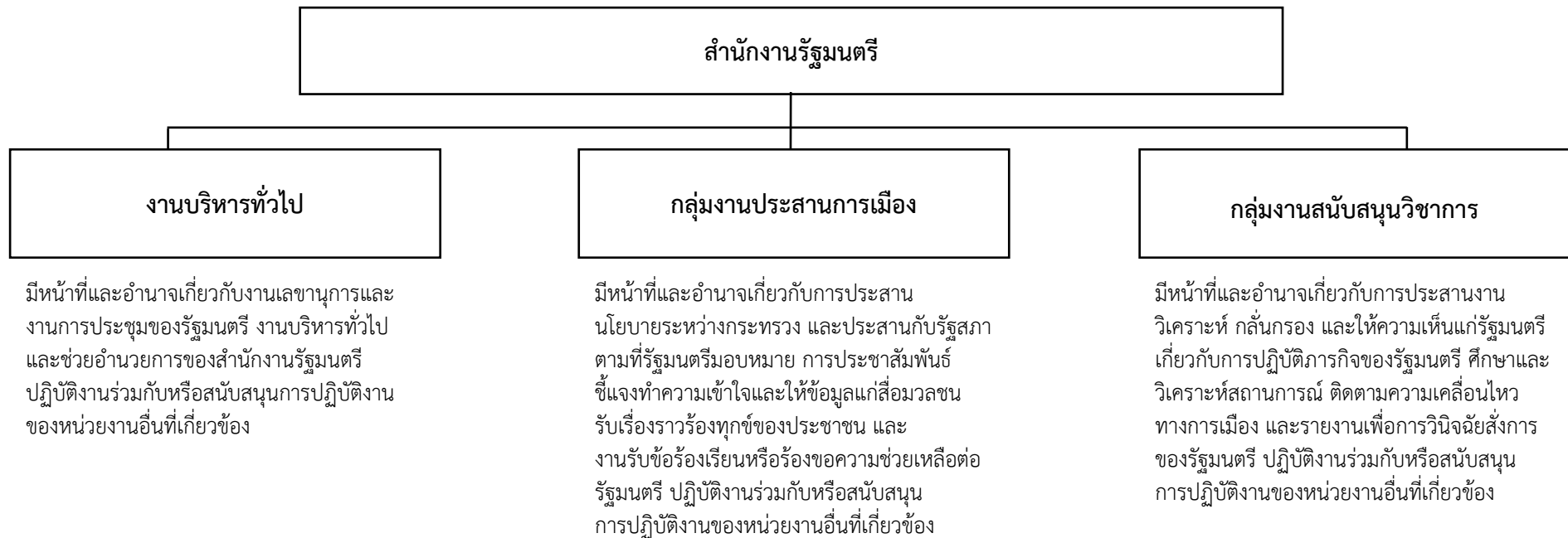
กอง/กลุ่ม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา/อัครราชทูตที่ปรึกษา	๑๗	๐	๐	๐	๑๗
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘	๐	๒	๐	๑๐
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๘	๐	๐	๐	๘
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๗	๐	๐	๐	๗
กองกลาง	๙๗	๒๙	๒๙	๐	๑๕๕
กองกฎหมาย	๓๐	๐	๐	๐	๓๐
กองการต่างประเทศ	๔๕	๐	๐	๐	๔๕
กองขับเคลื่อนและพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๔๖	๐	๑	๒	๔๙
กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๕๐	๐	๑	๐	๕๑
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๗๒	๐	๑	๐	๗๓
กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๒๖	๐	๓	๐	๒๙
กองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ทาง วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๕๕	๐	๙	๐	๖๔
กองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน	๖๐	๐	๔	๐	๖๔
กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา	๔๕	๐	๑	๐	๔๖

กอง/กลุ่ม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
อยู่ระหว่างการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รองเลขาธิการ (นักบริหาร สูง) - ๓ และ ผู้ช่วยเลขาธิการ (นักบริหาร ต้น) - ๑	๔	๐	๐	๐	๔
รวม	๕๗๐	๒๙	๕๑	๒	๖๕๒

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕

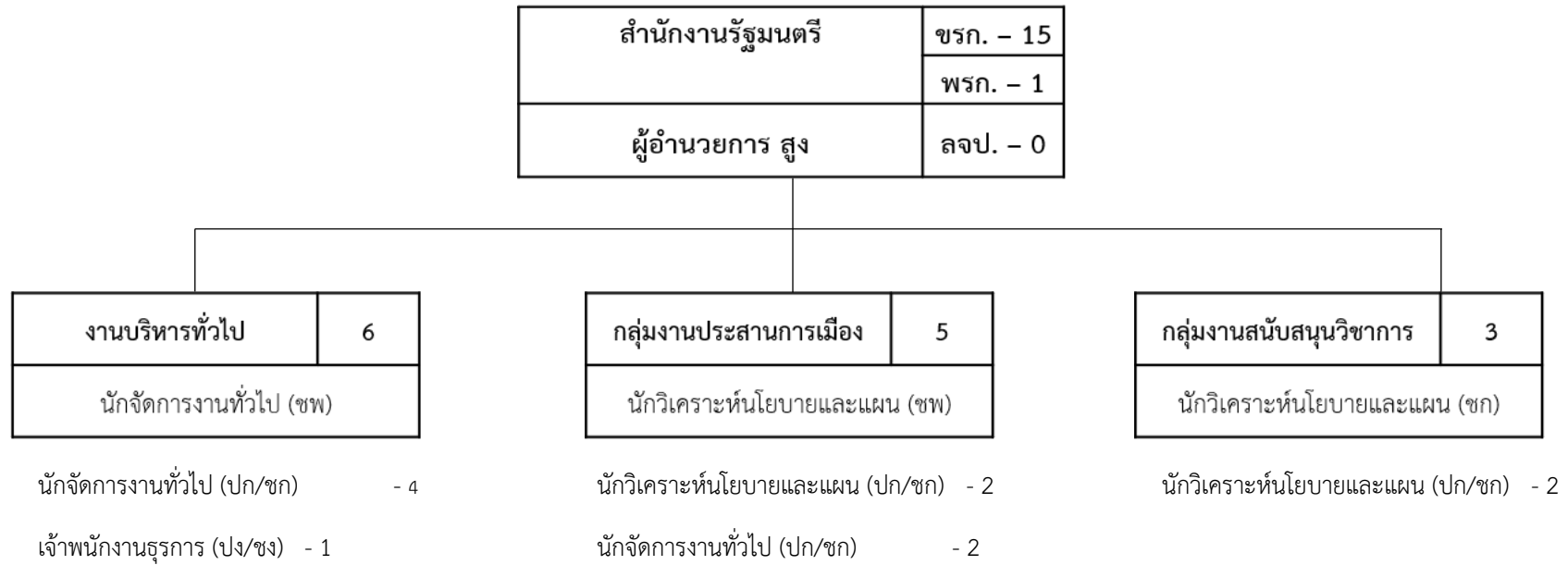
๖. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และโครงสร้างกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานรัฐมนตรี
และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี



ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

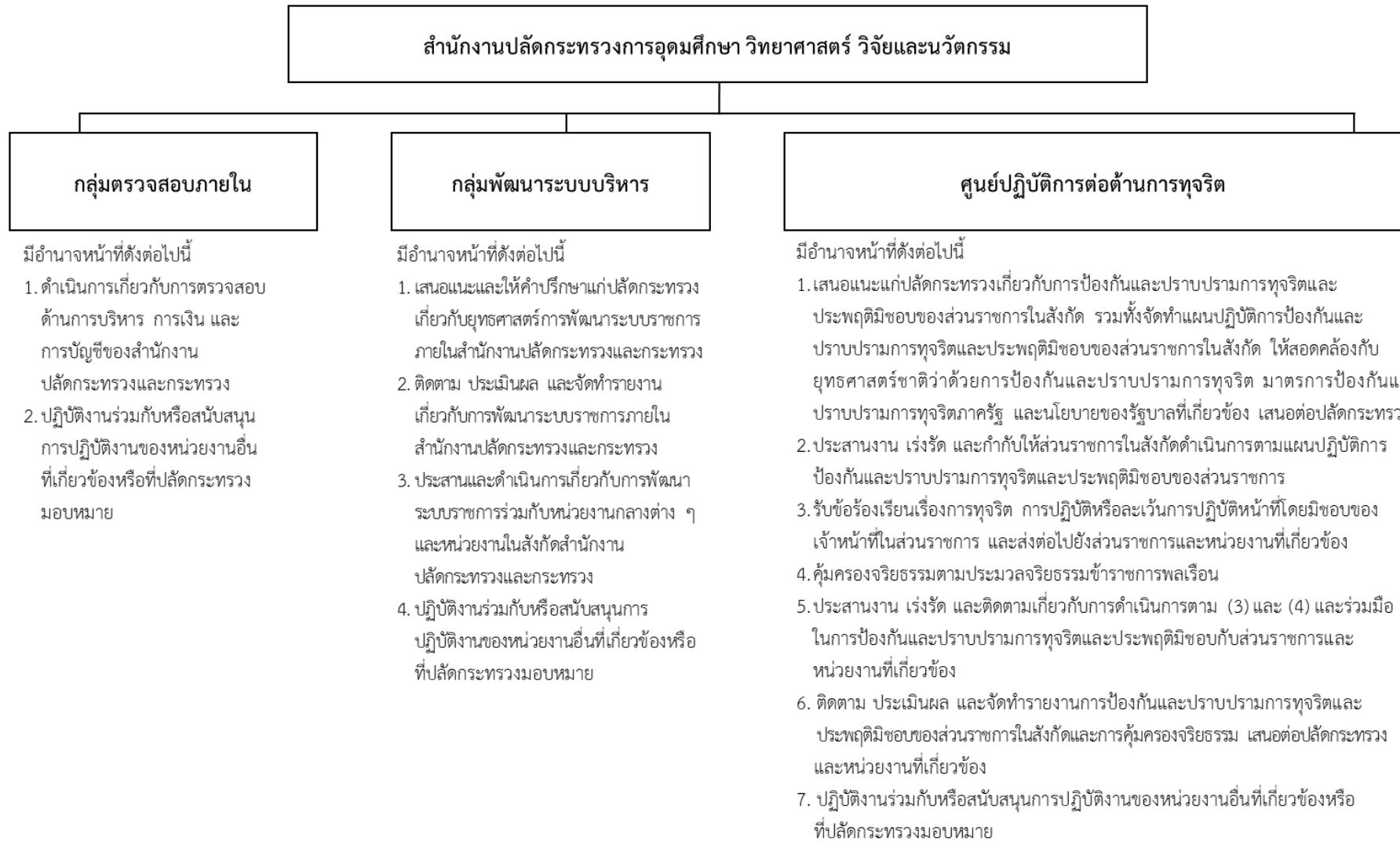
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

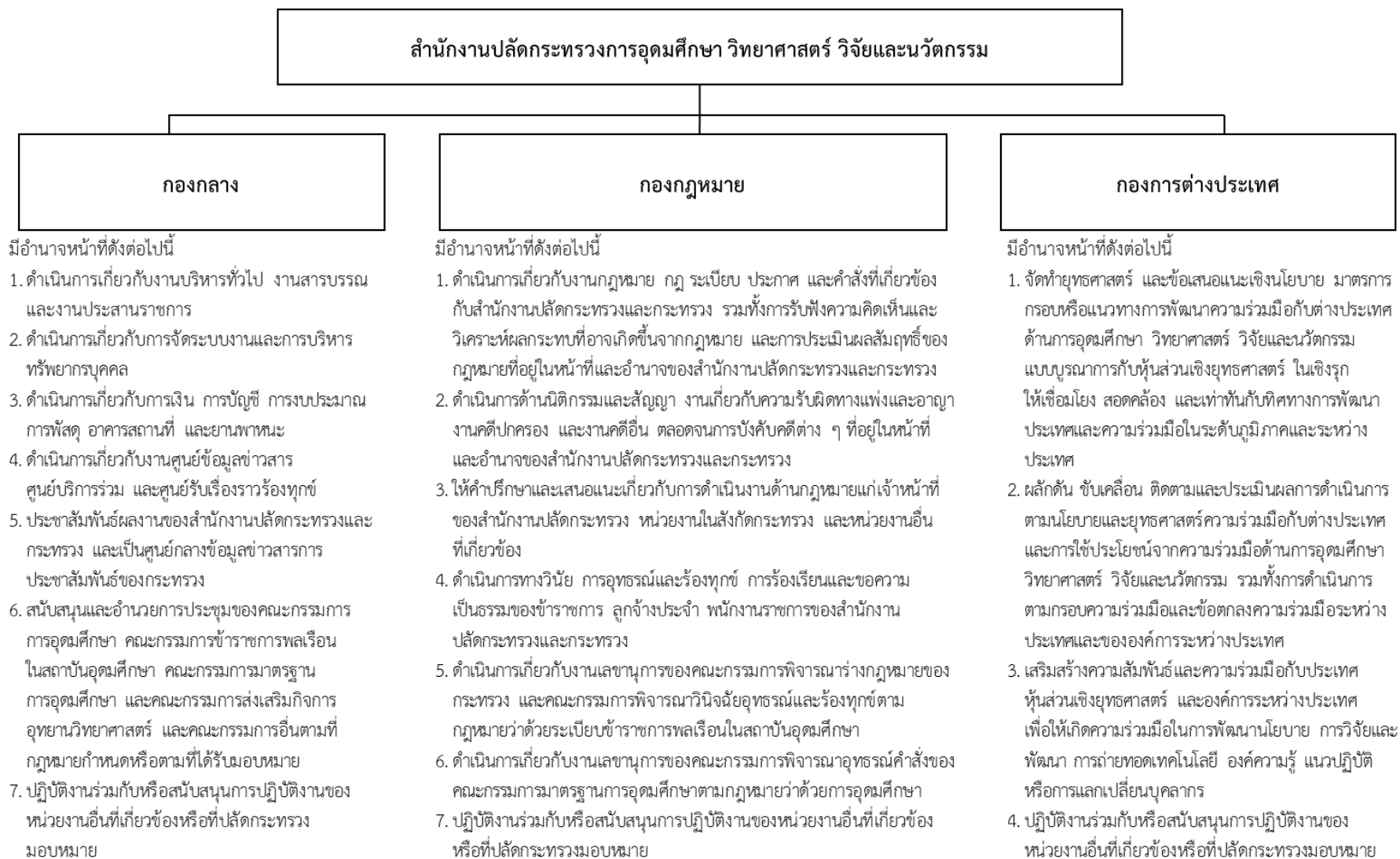
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



หมายเหตุ : โครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2564

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



หมายเหตุ : โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2564

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบาย แนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งการบูรณาการสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัย เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับบทบาทระบบบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัย เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ศักยภาพและอัตลักษณ์
3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา การพัฒนากำลังคนรูปแบบใหม่ การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้และสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
4. เสริมสร้างธรรมาภิบาลและระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการยับยั้งหรือยุติการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวงหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างร้ายแรง และขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อส่วนรวมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา
5. จัดทำข้อเสนอ แนวทางการจัดตั้ง จัดโครงสร้าง การควบรวม ปรับปรุง ยุบ เลิก หรือการขยายขอบเขตภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยตามสาขาความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับความต้องการและแนวทางการปฏิรูปประเทศ
6. ส่งเสริมและกำกับดูแลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

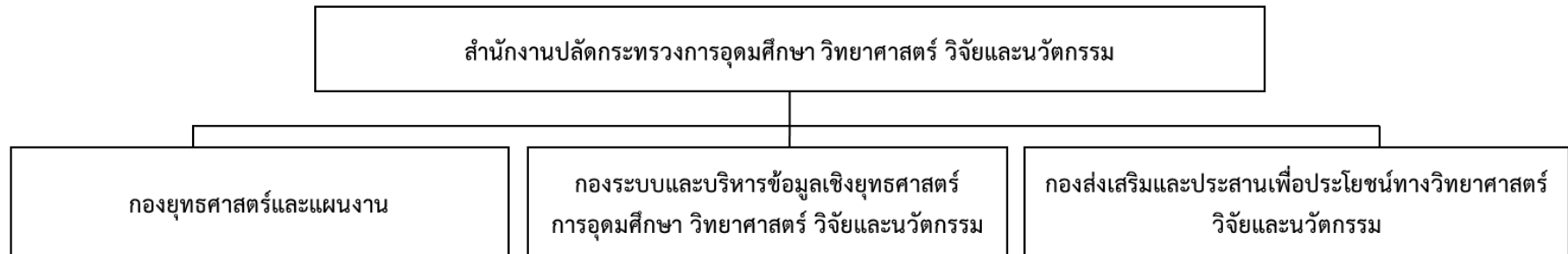
หมายเหตุ : โครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2564

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานการอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวงและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งการรับรองและการเพิกถอนการรับรองวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตามมาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวงและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
4. จัดทำข้อเสนอแนวทางและดำเนินการเทียบคุณวุฒิสําเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และจัดทำข้อเสนอการเทียบระดับ การเทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
5. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการยับยั้งหรือยุติการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวงหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างร้ายแรง หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อส่วนรวม ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และนโยบายรัฐบาล
2. สนับสนุน ส่งเสริม ประสาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย รัฐบาล นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงไปสู่การปฏิบัติ
3. กำหนดและพัฒนาตัวชี้วัด ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาางงบประมาณด้านการอุดมศึกษา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ประสานงานการดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา และติดตามผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

หมายเหตุ : โครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2564

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

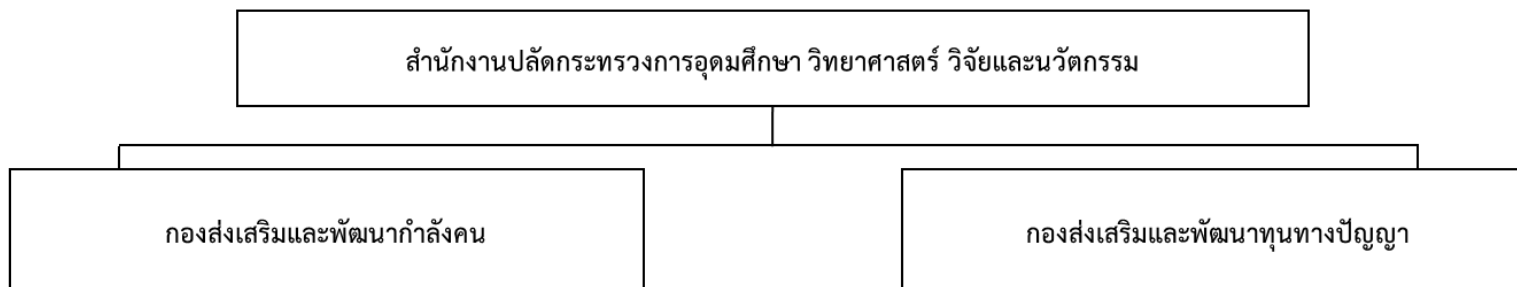
1. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล
2. จัดทำ พัฒนา และเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการอุดมศึกษา ฐานข้อมูลมาตรฐานการอุดมศึกษาของประเทศ ฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้บริหารและสาธารณชน
3. พัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวง รวมทั้งระบบความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวง
4. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวง
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำกลยุทธ์ ประสานและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์ภูมิภาค ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ และยุทธศาสตร์อื่น ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
2. ส่งเสริมการพัฒนารูปแบบความร่วมมือ กลไกการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และหน่วยงานภาคีในพื้นที่ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรทางปัญญา และการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยและนวัตกรรม ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและเครือข่ายวิจัยในพื้นที่ที่บงกชปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานนวัตกรรม
4. เสนอแนะมาตรการและแรงจูงใจ และปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจนวัตกรรมของผู้ประกอบการ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมกิจการอุทยานวิทยาศาสตร์และคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศ แผนปฏิบัติการการอุดมศึกษา และแผนปฏิบัติการการ พัฒนากำลังคนของประเทศและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
2. จัดทำข้อเสนอแนะกรอบวงเงินงบประมาณประจำปีด้านการอุดมศึกษา รวมทั้งข้อเสนอระบบการจัดสรรและบริหารงบประมาณแบบบูรณาการที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ตามกรอบวงเงินให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ด้านการอุดมศึกษา
3. จัดทำกลไกการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของ ประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถกำลังคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้ง ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม รวมทั้งมีศักยภาพที่ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
4. ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาในความ รับผิดชอบ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

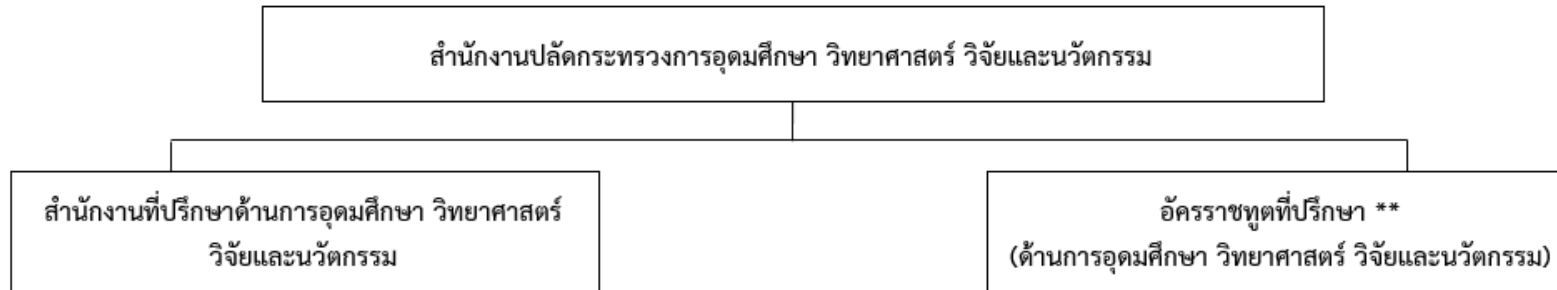
มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนการผลิต พัฒนา และส่งเสริมการผลิตกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอุดมศึกษา สร้างกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูงรุ่น ใหม่ และส่งเสริม พัฒนา และใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูงให้สามารถทำงาน ตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
3. พัฒนากลไก ระบบ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนบุคลากร องค์ความรู้ และเทคโนโลยีระหว่าง ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งสถาบันอุดมศึกษา สถาบันวิจัย ภาคอุตสาหกรรม และต่างประเทศ รวมทั้งการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยไทยกับนักวิจัยและภาคเอกชนต่างประเทศ
4. เสนอมาตรการเกี่ยวกับการดึงดูดและสร้างแรงจูงใจ เส้นทางอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งดึงดูดบุคคลผู้มีความรู้สูงทั้งในประเทศและนอกประเทศให้เข้าสู่ อชีววิจัยและนวัตกรรมในประเทศไทย
5. เสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพ ที่มีศักยภาพสูง
6. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง และสร้างเครือข่ายทุนทางปัญญา ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
7. จัดทำข้อเสนอมาตรฐานการบริหารงานบุคคลอุดมศึกษา มาตรฐานตำแหน่งวิชาการ และดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

หมายเหตุ : โครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2564

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบรัสเซลส์ และ ณ กรุงวอชิงตัน
มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นตัวแทนของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในต่างประเทศในการติดต่อประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในเขตอาณาที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนานโยบายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การสร้างความร่วมมือวิจัย และพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนบุคลากร องค์ความรู้ ข้อมูล การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
2. ร่วมทำงานกับทีมประเทศไทยของเขตอาณาที่รับผิดชอบและหน่วยงานในต่างประเทศของส่วนราชการอื่น และร่วมเป็นคณะผู้แทนไทยในการประชุมระหว่างประเทศ เพื่อเจรจาความร่วมมือการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนที่มีเนื้อหาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมมือการเจรจาเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. ติดตามความเคลื่อนไหว ศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม กฎระเบียบและมาตรการทางการค้าและการผลิตของประเทศในเขตอาณาที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการส่งออกของอุตสาหกรรมไทย เพื่อเป็นการเตือนภัยล่วงหน้า และร่วมคณะเจรจาเพื่อศึกษาในการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการ ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษาวิเคราะห์ ติดตาม และรายงานความคืบหน้าข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของ ประเทศต่าง ๆ ในเขตอาณารับผิดชอบเพื่อใช้ประโยชน์ในการสนับสนุน การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด
5. ปฏิบัติการร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ : * มติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2565 เห็นชอบการปรับปรุงชื่อหน่วยงาน จากเดิมสำนักงานที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

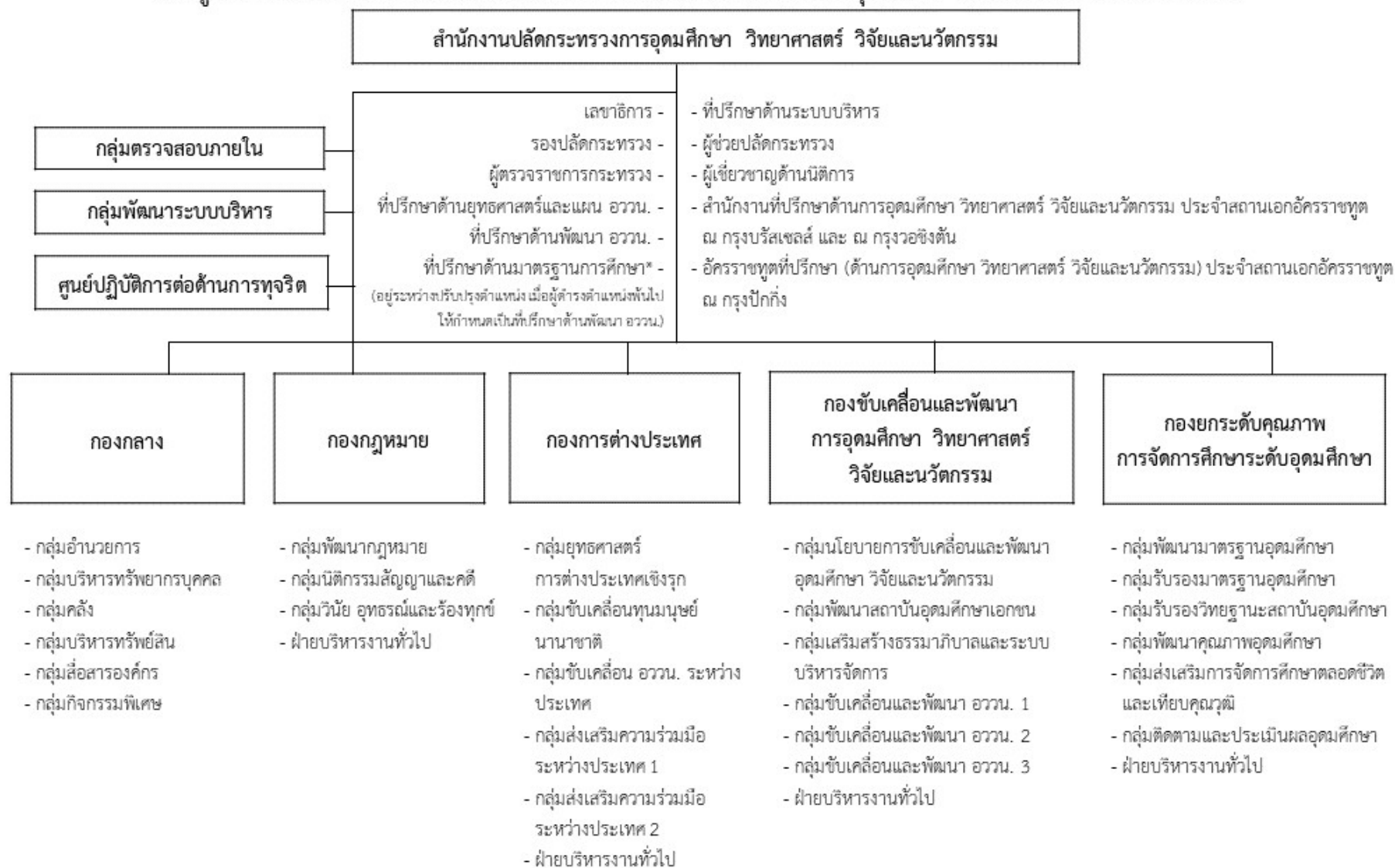
** โครงสร้างตามมติคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ
เห็นชอบให้ส่งข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไปประจำการที่สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง

ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง
มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ติดตามความก้าวหน้า ภาวะความเคลื่อนไหว การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เสริมสร้างความร่วมมือที่จะนำองค์ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา ในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อไทย
3. ติดตามการใช้มาตรการทางการค้า โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม เป็นตัวกำหนด
4. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศเชิงลึกเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
5. เป็นผู้แทนประเทศไทยในการเข้าร่วมประชุม เจริญกับองค์กรระหว่าง ประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
6. ผลักดันและประสานงานเพื่อสร้างเครือข่าย ระหว่างนักวิทยาศาสตร์และ นักเทคโนโลยีไทยในต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญของสาธารณรัฐประชาชนจีน กับส่วนราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

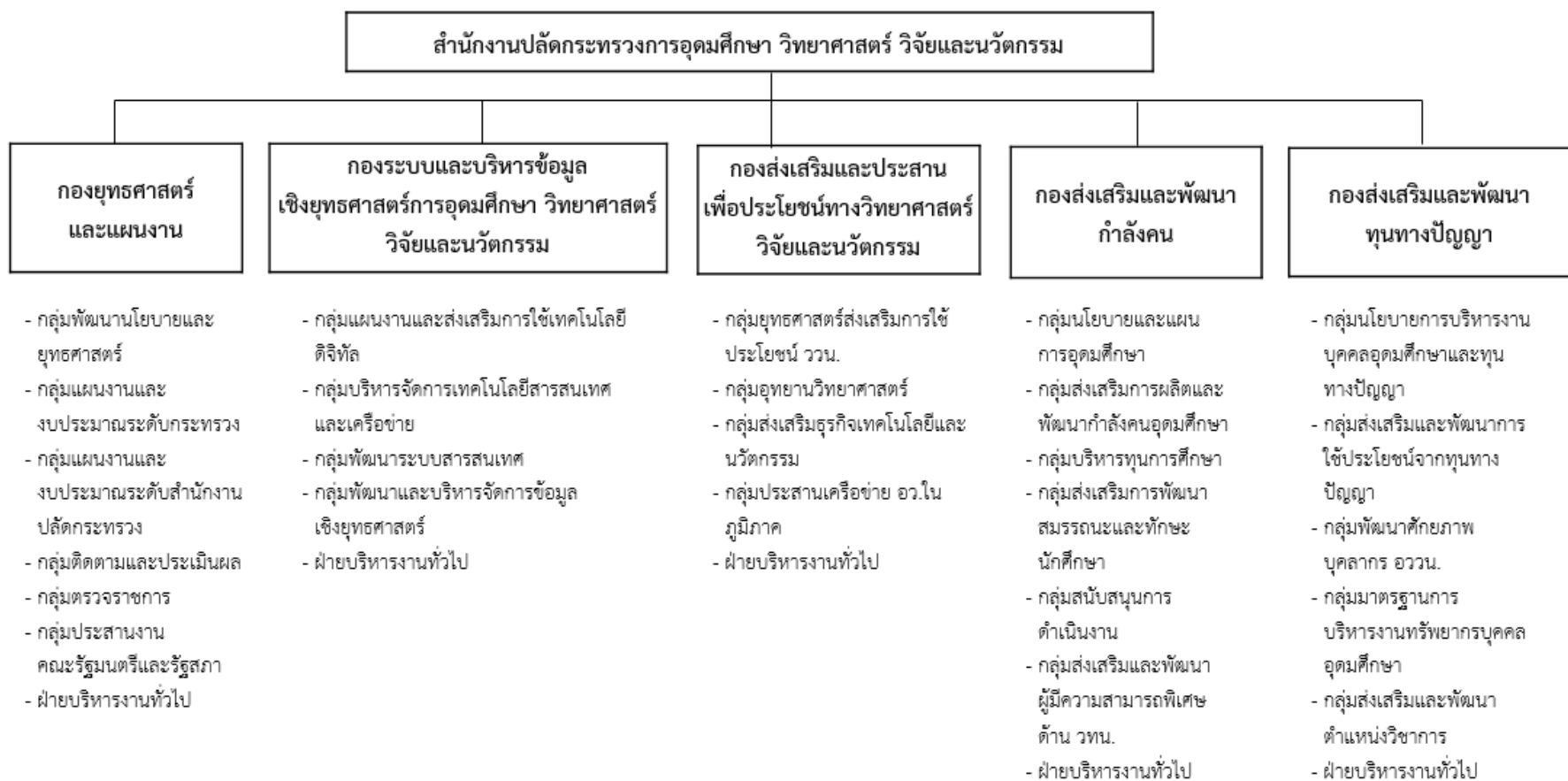
ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา	ขรก. - 570
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	พรก. - 51
ปลัดกระทรวง (นักบริหาร สูง)	ลจป. - 29

สำนักงานที่ปรึกษาด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน และกรุงบรัสเซลส์ (ผู้อำนวยการ ต้น) **	ขรก.- 2 พรก. - 0
---	---------------------

อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ) **	ขรก.- 1 พรก. - 0
--	---------------------

กองกลาง	ขรก. - 97 พรก. - 29	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ขรก. - 72 พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 29	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0
กองกฎหมาย	ขรก. - 30 พรก. - 0	กองระบบและบริหารข้อมูล เชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ขรก. - 26 พรก. - 3
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ต้น	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) สูง	ลจป. - 0
กองการต่างประเทศ	ขรก. - 45 พรก. - 0	กองส่งเสริมและประสาน เพื่อประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ขรก. - 55 พรก. - 9
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0
กองขับเคลื่อนและพัฒนา การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	ขรก. - 46 พรก. - 1	กองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน	ขรก. - 60 พรก. - 4
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0
กองยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	ขรก. - 50 พรก. - 1	กองส่งเสริมและพัฒนา ทุนทางปัญญา	ขรก. - 45 พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

- เลขาธิการ (นักบริหาร สูง) - 1
(ตำแหน่งตามมาตรา 35 แห่งพร.ระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562)
- รองปลัดกระทรวง (นักบริหาร สูง) - 2
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ตรวจราชการกระทรวง สูง) - 2
- ที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์และแผน อววน. - 1
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขช / ทว)
- ที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์และแผน อววน.(นักวิชาการศึกษา ทว) - 2*
- ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ทว) - 1**
- ที่ปรึกษาด้านพัฒนา อววน. (นักวิชาการศึกษา ทว) - 1
- ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร อววน. (นักทรัพยากรบุคคล ทว) - 1
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ต้น) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติการ (นิติกร ขช) - 1

*อยู่ระหว่างปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง(เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน) จากตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
**เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งขึ้นไปให้เปลี่ยนต้นความเชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งที่ปรึกษาด้านพัฒนา อววน.

กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. - 8 พรก. - 0
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ขช	ลจป. - 0
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - 8 พรก. - 2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขช	ลจป. - 0
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	ขรก. - 7 พรก. - 0
นักวิชาการศึกษา ขช	ลจป. - 0

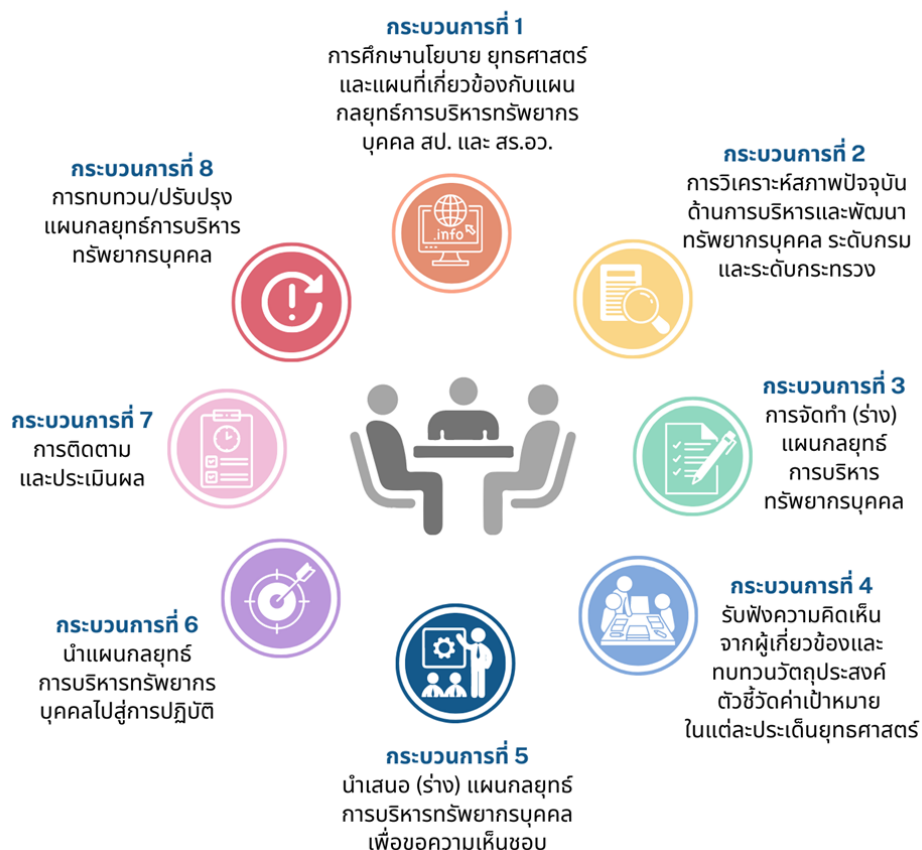
หมายเหตุ : อยู่ระหว่างการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 4 ตำแหน่ง ดังนี้
รองเลขาธิการ (นักบริหาร สูง) - 3 และ ผู้ช่วยเลขาธิการ (นักบริหาร ต้น) - 1 ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565

บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. มีกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

๑. การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง
๓. การจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและทบทวนวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
๕. นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขอความเห็นชอบ
๖. นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ
๗. การติดตามและประเมินผล
๘. การทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว.



๑. การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในระยะเตรียมการ (Preparation Phase) โดยเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับแนวคิด และกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการ และเทคนิคขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ อย่างเป็นระบบสามารถนำหลักการและเครื่องมือในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวคิด และกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ในวันจันทร์ที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในรูปแบบการประชุมออนไลน์ (VDO Conference) และภายหลังการประชุมได้ร่วมกันศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี
๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
๔. แผนการปฏิรูปประเทศ
๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๖. นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐
๗. นโยบายและแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ผังความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว.

รัฐธรรมนูญ ๒๕๖๐

ให้มีมาตรฐานจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม... (ม.๗๖ วรรค ๓)

ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ... (ม.๒๕๘ ๖ (๓))

ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ... (ม.๒๕๘ ๖ (๔))

ยุทธศาสตร์ชาติ
ระยะ ๒๐ ปี



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน
การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน
การปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหาร
จัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์



๑๑ ศักยภาพคน
ตลอดช่วงชีวิต



๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้



๒๐ การบริการประชาชน



๒๑ การต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ



๒๓ การวิจัยและพัฒนา
นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

แผนปฏิรูปประเทศ



แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับเดิม + ฉบับปรับปรุง

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ด้านการวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้าน Digital Transformation

- การพัฒนาบุคลากรภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล
- การทบทวนบทบาทภารกิจของรัฐ
- รูปแบบการทำงานรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ด้านบุคคล

- ระบบการทำงานด้าน HR ในรูปแบบดิจิทัล
- การหมุนเวียน สับเปลี่ยน ถ่ายเทกำลังคน
- Role Clarification
- การจ้างงานรูปแบบใหม่
- การขยายอายุเกษียณราชการ
- การพัฒนาความรู้และทักษะ



- การยกระดับการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้มี
ศักยภาพ
- การส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐที่มีศักยภาพสูง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ



ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

(ร่าง) ฉบับที่ ๑๓ หมวดภายใต้ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคอบใจประชาชน

นโยบายรัฐบาล/
ข้อสั่งการ นรม. ที่สำคัญ

โครงสร้างและขนาด
ที่เหมาะสม

การสรรหาและบรรจุ
บุคลากรได้ทันการณ์

คำตอบแทนและสิทธิ-
ประโยชน์ที่เหมาะสม

การพัฒนาและ
เตรียมผู้นำ

การปรับ Mindset
บุคลากรภาครัฐ

การพัฒนา
ทักษะดิจิทัล

การนำเทคโนโลยีดิจิทัล
มาใช้ในการทำงาน

การจ้างงานในภาครัฐ
ที่หลากหลาย

นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

นโยบายและ
ยุทธศาสตร์ อววน.
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐



การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้



การวิจัยและสร้างนวัตกรรม
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน



นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ระบบราชการ ๔.๐

HR Scorecard

แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)

แนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ม.๒๕๕ ข (๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

ม.๒๕๕ ข (๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน บนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและ

บริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. มีดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม อโอบออารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายใน และภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐาน การเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้อง มีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความ เหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วยสถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. มีดังนี้

๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์และการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเรียน วัยรุ่น วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์และสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดีมีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

ทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาที่ ๓ และภาษาท้องถิ่น ทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติโดยคำนึงถึงการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ด้านทัศนศาสตร์และมิติดนตรีกีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมายสู่คนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ มีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการภาครัฐให้มีความทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาที่มีอยู่อย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐให้เกิดความเชื่อมโยงและบูรณาการเป้าหมายยุทธศาสตร์ผ่านการกำหนดความสัมพันธ์ในเชิงภารกิจตามยุทธศาสตร์ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อให้การทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่เกิดความเข้มแข็ง ไม่ซ้ำซ้อน ชัดเจนภายใต้ขนาดของรัฐบาลที่เหมาะสม ทุกฝ่ายถือเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ มีการติดตามประเมินผลให้ครอบคลุม ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังการดำเนินการ ทั้งในระดับยุทธศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ระดับโครงการ โดยระบบงบประมาณและระบบการตรวจสอบต้องส่งเสริมแรงขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งในมิติภารกิจพื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ และภารกิจพื้นที่ โดยบุคลากรภาครัฐต้องมีความมุ่งมั่น มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นระบบมีมาตรฐาน และสอดคล้องกับภาระงาน โดยมีค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อประชาชน มีความมุ่งมั่น และมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม

เน้นประเด็นสำคัญทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศที่ต้องใช้การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีที่สร้างเศรษฐกิจฐานชีวภาพอุบัติใหม่ ทั้งระบบอย่างครบวงจร ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายทางชีวภาพของทรัพยากรทางบก ทางน้ำและทางทะเล รวมทั้งการจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการจัดการก๊าซเรือนกระจก และด้านพลังงานหมุนเวียน

๔. แผนการปฏิรูปประเทศ

๔.๑ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับเดิม)

มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ

- (๑) สร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Customized Public Service)
- (๒) พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile Structure) และระบบงานภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Public Service)
- (๓) พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competent Public Officials)

(๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๕) เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายรวมอันเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังของการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย

(๑) องค์กรภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกันด้วยระบบดิจิทัล

(๒) โครงสร้างองค์กรภาครัฐ เปรี้ยว กะทัดรัด แต่แข็งแรง สามารถบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชนโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก

(๓) ระบบบริหารและบริการประชาชนเป็นระบบดิจิทัล มีความโปร่งใส ทันสมัย ปรับตัวได้รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

(๔) ระบบบุคลากร ภาครัฐมีมาตรฐาน สามารถสรรหา ดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และเป็นหัวใจของประชาชน

(๕) ภาครัฐมีวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น และมีระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรมจากผู้มีอำนาจและอิทธิพล

โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในระยะ ๕ ปี ที่เน้นการทำให้บริการภาครัฐสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน โครงสร้างและระบบงานภาครัฐมีประสิทธิภาพสูง เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนและบูรณาการกันอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ และภาครัฐมีนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งภาพลักษณ์ของภาครัฐไทยในเวทีโลกได้รับการยอมรับ

๔.๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง)

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลทำให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ รูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมดังกล่าว ได้เริ่มกลายเป็นวิถีปฏิบัติและแนวทางการดำเนินชีวิตตามปกติในปัจจุบัน ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) แนวคิดใหม่ (New Way of Thinking) ประชาชนมีแนวคิดและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐในยุคหลัง COVID-19 เปลี่ยนแปลงไปด้วย

(๒) การสื่อสารรูปแบบใหม่ (New Way of Communicating) การติดต่อสื่อสารยุคหลัง COVID-19 มุ่งเน้นความรวดเร็ว ตรงประเด็น และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเกิดช่องทางใหม่ในการสื่อสาร โดยเฉพาะช่องทางแบบดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อวิถีชีวิตแบบเว้นระยะห่าง ทางสังคม (Social Distancing)

(๓) การทำงานรูปแบบใหม่ (New Way of Working / Doing) การทำงานภาครัฐในยุคหลัง COVID-19 มุ่งเน้นผลลัพธ์มากยิ่งขึ้น ลดกระบวนการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับที่ไม่จำเป็นลง ปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อาทิ การทำงานนอกสถานที่ทำงาน การทำงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการใช้เครื่องมือและวิธีการใหม่ ๆ

(๔) การดำรงชีวิตแบบใหม่ (New Way of Living) ประชาชนดำเนินชีวิตแบบพึ่งพาตนเองมากขึ้น ปรับตัวได้รวดเร็วขึ้น และระมัดระวังเรื่องรายรับรายจ่าย และปัจจัยสี่สำหรับการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้น

(๕) ความคาดหวังใหม่ (New Expectation) ประชาชนคาดหวังต่อการรับบริการจากภาครัฐสูงขึ้น ทั้งด้านความรวดเร็วในการรับบริการ และด้านประสิทธิภาพ ด้านความคุ้มค่า และด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้

(๖) วิธีใหม่ในการบรรลุเป้าหมาย (New way of Winning) ภาครัฐจำเป็นต้องคิดทบทวนและปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการและรูปแบบการบริการภาครัฐใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนที่แตกต่างไปจากเดิมได้ดียิ่งขึ้น

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ดังกล่าวข้างต้น ได้ส่งผลทำให้ภาครัฐต้องปรับบทบาทขนาดใหญ่ ในด้านการให้บริการของภาครัฐจะต้องมีความรวดเร็ว ใช้เวลาน้อย ทันทต่อเหตุการณ์ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เข้าถึงทุกกลุ่มโดยเน้นการให้บริการตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ดียิ่งขึ้น ส่วนในด้านวิธีการบริหารจัดการ ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน รวมทั้งการสร้างควมไว้วางใจให้กับประชาชน (Public Trust) ทั้งนี้ ภาครัฐจะต้องเพิ่มบทบาทในการเป็นผู้นำ (Lead) ในการร่วมคิด ร่วมทำ รวมทั้งปรับกระบวนการและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ มาปรับใช้ตามความเหมาะสมและความสามารถทางงบประมาณการคลังของประเทศ

ในแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินฉบับปรับปรุงนี้ ได้ให้ความสำคัญ ในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูปฯ ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย

(๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

(๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

(๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส ปราศจากการทุจริต

๔.๓ ด้านการวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขอบเขต ครอบคลุมทั้งในเรื่องการนำหลักธรรมทางศาสนาใช้ในการพัฒนาจิตใจ ปัญญาและการพัฒนาประเทศ มรดกทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์ที่ดั่งามของชาติ การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อสุขภาพ พร้อมนำมาใช้ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและความเป็นเลิศ การส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย สุขอนามัย รายได้และสวัสดิการที่ดี การประกันสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความมั่นคง สุขภาพ และปัจจัยในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าแต่ละมิติล้วนมีความเชื่อมโยงกันและสามารถทำให้เกิดการหลอมรวม นำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคอนในชาติให้มีความเข้มแข็ง บนพื้นฐานของเศรษฐกิจที่พอเพียง แต่มีความเข้มแข็ง มั่นคงโดยมี ‘วัฒนธรรม’ เป็นพื้นฐานของการสะท้อนความเป็นชาติ ที่ต้องผสมผสานกับความเข้าใจในอิทธิพลและ บริบทของกระแสโลกเพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งสองส่วน อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสังคมบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับ ‘กีฬาและการออกกำลังกาย’ ที่จะช่วยสร้างผลลัพธ์สำคัญสองส่วน คือ สุขภาพที่ดีและ การสร้างทัศนคติพึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความเคารพ (Respect) ทั้งต่อผู้อื่น ตนเอง และกฎกติกา ของสังคมด้านมิตรภาพ (Friendship) ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างองค์กรและ

ด้านความเป็นเลิศ (Excellence) ที่หลายขีดจำกัดของมนุษย์ ภายใต้แนวคิด “เร็วขึ้น สูงขึ้น แข็งแรงขึ้น” และเรื่อง ‘แรงงาน’ คือ การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply) ให้มีคุณภาพ และมีความสามารถเป็น ผู้ประกอบการเอง เพื่อสร้างผลผลิตให้ประเทศและนำมาซึ่งความมั่นคงทั้งของตนเอง สังคม ร่วมกับ ‘การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์’ เพื่อเป็นการเติมเต็มการพัฒนาและส่งเสริมในมิติอื่น ๆ สำหรับคนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดในทุกภาคส่วน และทุกพื้นที่ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุด มีความสุข ของแต่ละคน มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๒ เตรียมความพร้อมสู่ความเป็นเลิศ นำไปสู่การเติบโตและสร้างความมั่นคงในชีวิตได้อย่างยั่งยืน สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองและสังคมจนวาระสุดท้ายของชีวิตเพื่อเป็นภาระแก่สังคมและครอบครัวน้อย และระยะเวลาสั้นที่สุดที่ต้องอาศัยผู้อื่นค้ำจุนดูแล

ดังนั้น การปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นกระบวนการสำคัญที่จะก่อให้เกิดฐานรากที่แข็งแรง คือ การพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมและพัฒนาสมรรถนะคนทั้งเรื่องความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง ส่งเสริมการมีชีวิตที่มั่นคงบนพื้นฐานของความเสมอภาค รวมถึงการสร้างความเข้าใจในรากเหง้าความเป็นไทย และการเปลี่ยนไปของโลก ซึ่งถือว่าเป็นส่วนรากแก้วที่สำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาของประเทศตามที่ตั้งไว้

๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๕.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

โดยยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ การให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ และการให้บริการของท้องถิ่นที่ยังขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใส กระบวนการที่เปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้งบประมาณยังไม่เพียงพอ ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการขาดธรรมาภิบาลในสังคมไทยทำให้การทุจริตประพฤติมิชอบยังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ จึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสม ระหว่าง ส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น และวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายอนาคตในปี ๒๕๗๙ โดยมี วัตถุประสงค์ดังนี้

- (๑) เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล
- (๒) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใสตรวจสอบได้
- (๓) เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ
- (๔) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว และเป็นธรรมแก่ประชาชน

๕.๒ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบ เพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักนำทางการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย จากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และข้อจำกัดของ โครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลง ของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการ กำหนดทิศทางพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคตบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้อง กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้น ในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลาง ความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

โดยหมายความว่าเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. คือ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ ที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการ เพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

- (๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม
- (๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

(ก) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ

(ข) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๖. นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐

นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคงและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาใน ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ (๒) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม (๓) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และ (๔) การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ

นโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. 2563 - 2570



ทั้งนี้ แพลตฟอร์ม (Platform) ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. มีดังนี้

แพลตฟอร์มที่ ๑ การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้

การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว จำเป็นต้องลงทุนในทรัพยากรบุคคลและสถาบันความรู้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยเอื้อที่จะยกระดับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่อนาคตและมีทิศทางการพัฒนาสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านเทคโนโลยี ประชากรศาสตร์ ความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม ภูมิรัฐศาสตร์ และการปรับเปลี่ยนชั่วคราวทางการเมืองโลก เป็นต้น โดยเป้าหมายของการลงทุนพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ต้องปรับเปลี่ยนจากการลงทุนที่ตอบโจทย์ระยะสั้น ไปสู่การลงทุนที่จะเป็นรากฐานของการพัฒนาในระยะยาวให้ได้มากขึ้น ซึ่งรวมถึงการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างองค์ความรู้จากงานวิจัยในสาขาที่ประเทศไทย

มีศักยภาพและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่เพื่อการวิจัยและนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นของตนเอง และก้าวสู่ความเป็นผู้นำในสาขาที่เป็นจุดแข็งของประเทศ เพื่อลดการพึ่งพาทรัพยากรบุคคลผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ ลดการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การขาดดุลทางเศรษฐกิจและเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศในระยะยาว และผลักดันให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

แพลตฟอร์มที่ ๓ การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการแข่งขันอย่างรุนแรงด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) โดยมีการออกแบบสร้างระบบนิเวศทางนวัตกรรม และการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่กำลังเข้ามาแทนที่เทคโนโลยีเดิม (Disruptive Technology) และการต่อยอดการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพดีขึ้น อย่างเป็นระบบ และการพัฒนาเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) และเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) มีการสนับสนุนลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D Investment) ที่มีความเข้มข้น ในโจทย์ที่ท้าทายอย่างชาญฉลาดระหว่างภาครัฐ ภาคการศึกษาและภาคเอกชนจากทั้งในและต่างประเทศ ก่อให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่พัฒนาจากเดิมไปอย่างก้าวกระโดด (Leapfrogging) หรือเป็นสิ่งที่ยังไม่มีเคยมีมาก่อนในโลกขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้มีผู้บริโภคให้การตอบรับผลิตภัณฑ์และบริการที่ทันสมัยเหล่านั้นจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ก่อให้เกิดรายได้และสร้างขีดความสามารถการแข่งขันให้สูงขึ้น ทำให้เป็นผู้นำด้านการพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัยอยู่เสมอ

แพลตฟอร์มการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน เป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสเข้ามาร่วมกันคิด วางแผน กำหนด ลงมือดำเนินการและการวัดผลในกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ด้านการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมและเขตเศรษฐกิจนวัตกรรมของประเทศไทย ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพและบริการควบคู่ไปด้วยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างพอเพียง ก่อให้เกิดการสร้าง สะสม พัฒนา ถ่ายทอด และต่อยอดองค์ความรู้ที่ทันสมัย ขับเคลื่อนและยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันและวางรากฐานทางเศรษฐกิจ สร้างและพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อไปสู่ “ประเทศไทย ๔.๐” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

๗. นโยบายและแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๗.๑ ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

(๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป

ให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

(๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือ ความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

(๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

(๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการ หรือ Solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะ และนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป

(๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟนและเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนอง

ความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ทั้งนี้ ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

๗.๒ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๑.๑ มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๑.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๑.๔ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๓.๑ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๓.๒ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๔ มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๔.๑ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตีในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตี เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิตีในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตีการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตีการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตี

๗.๓ แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)

เป้าหมายของแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ คือ เพื่อให้ข้าราชการและส่วนราชการมีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จะส่งเสริมสนับสนุน การให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐและสนับสนุน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล” เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วน ของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

๑) ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสม ในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถกำหนดนโยบาย และทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตาม ดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกหรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัลที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและ ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

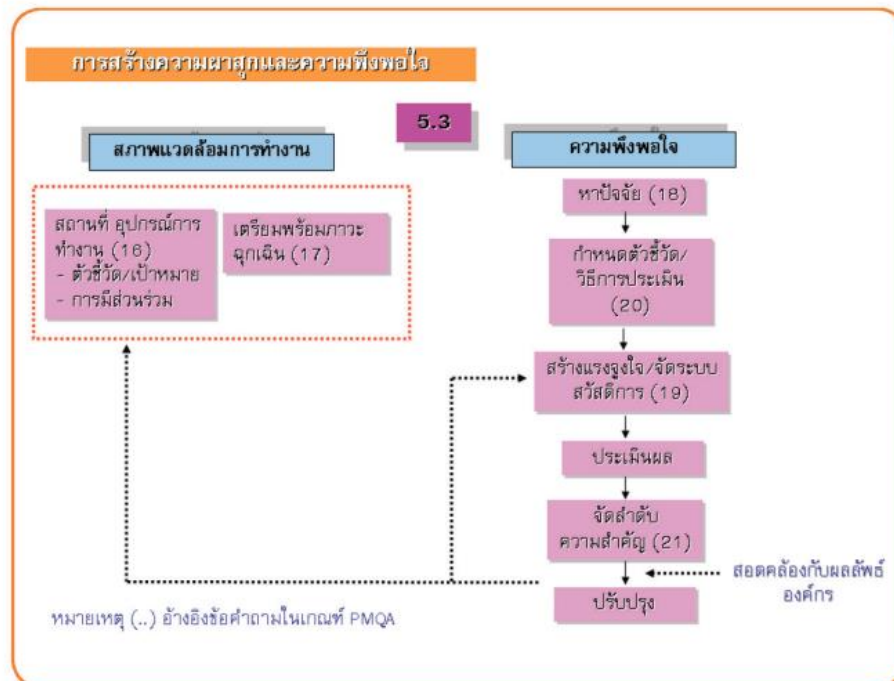
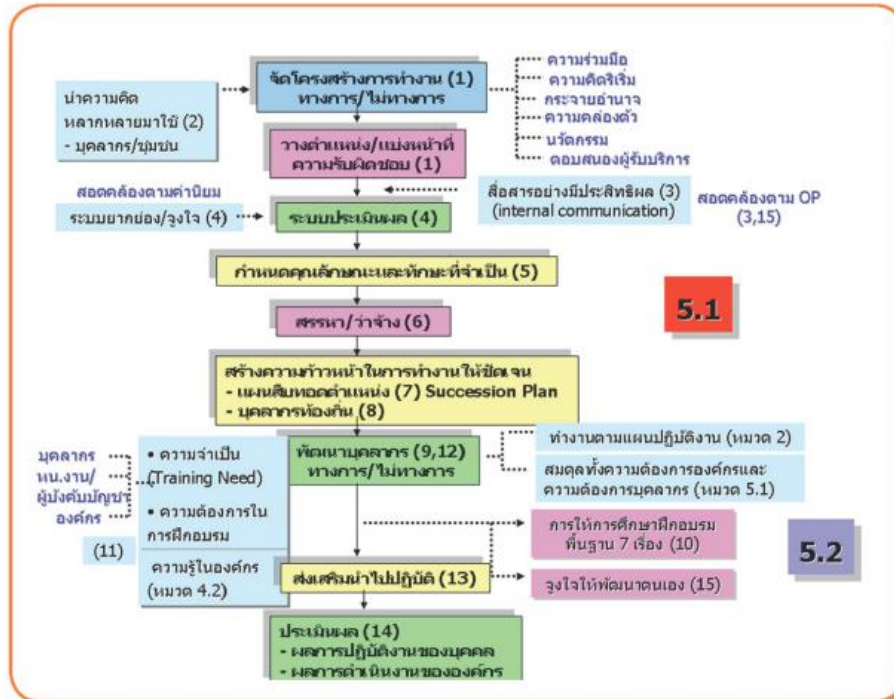
(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

๗.๔ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)

เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กรที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน (หมวด) ทั้งนี้ หมวดที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. คือ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับระบบงานและระบบการเรียนรู้

ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ



๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง โดยทบทวนบทบาทผลการดำเนินงาน สภาพปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับกรม และ ระดับกระทรวง โดยเปรียบเทียบตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยคำนึงถึงสิ่งที่ควรปรับปรุง หรือผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตามเป้าหมายหรือดำเนินการได้ต่ำกว่ามาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะสนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงประสบผลสำเร็จ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อว. จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อว. (ระดับกรม) ในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมชั้น ๗ อาคารอเนกประสงค์ สป.อว. เป็นการระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน สภาพปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผ่านมา ทั้งในระดับกรม และในส่วนที่ต้องดำเนินการในภาพของกระทรวง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ครั้งที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อว. (ระดับกระทรวง) ในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมชั้น ๗ อาคารอเนกประสงค์ สป.อว. เป็นการเปิดโอกาสให้เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากทุกส่วนราชการในสังกัด อว. ได้ร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน สภาพปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ความคาดหวัง และความเชื่อมโยงแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมของส่วนราชการในสังกัด อว. ที่สามารถร่วมกันดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อไป

หมายเหตุ : รายละเอียดผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวงแสดงในภาคผนวก

๓. การจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม และระดับกระทรวง จากกระบวนการที่ ๒ เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำผลดังกล่าวมาประมวล กลั่นกรอง วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งยกร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกรอบระยะเวลาการดำเนินงาน โดยกำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำ (ร่าง) กรอบแนวคิด และแผนการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ครั้งที่ ๑) ในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยสรุปและประมวลผลจากวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ในประเด็นต่างๆ อาทิ สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน, ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลจากยุทธศาสตร์ สป. และ อว. การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่กระทบต่อด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ครั้งที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำ (ร่าง) กรอบแนวคิด และแผนการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ครั้งที่ ๒) ในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ รวมถึงร่วมกันวางแผนกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร สามารถแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ครั้งที่ ๓ ประชุมคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ และเสนอให้จัดลำดับความสำคัญในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยคำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการประชุมทั้ง ๓ ครั้ง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำมาจัดทำเป็น (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม และนำข้อมูลดังกล่าวให้ผู้ส่วนได้ส่วนเสียร่วมวิพากษ์ต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในขั้นตอนต่อไป

๔. รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและทบทวนวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ในระบะการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Phase) จัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว.ฯ จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยบุคลากรจากทุกกอง/ศูนย์/กลุ่มต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ก่อนนำเสนอผู้บริหารพิจารณาในระยะตัดสินใจ (Decision Making Phase) ต่อไป โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยการบรรยายให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความสำเร็จขององค์กร อาทิเช่น เหตุผลความจำเป็นของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล, ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์อันเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน, หลักการและกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล, องค์ประกอบ ข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล, ภาพรวมและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง รวมถึงร่วมกันวิเคราะห์ทางเลือกกลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่างๆ ภายใต้ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ

ครั้งที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ ในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยการวิเคราะห์ ทบทวน และประมวลผลข้อมูลได้จากการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

หมายเหตุ : รายละเอียดรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและทบทวนวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายแสดงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์แสดงในภาคผนวก

๕. นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขอความเห็นชอบ

ในระหว่างการตัดสินใจ (Decision Making Phase) จัดให้มีประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว.ฯ จากผู้บริหาร เพื่อพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และตัดสินใจกำหนดแนวทางและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทบทบาทและภารกิจของ สป.และ สร.อว. โดยจัดประชุม จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประชุมนำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ต่อผู้บริหาร สป. และ สร.อว. ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ รวมถึงให้ความเห็นการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินโครงการ ให้สอดคล้องกับการวางแผนด้านงบประมาณให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ครั้งที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฯ ให้สมบูรณ์ ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ร่วมกันสรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนฯ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้บริหาร เปรียบเทียบตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พร้อมทั้งปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมผู้บริหารหรือผู้แทน

ครั้งที่ ๓ ประชุมคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.ฯ

ครั้งที่ ๔ นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อผู้บริหาร สป.และ สร. อว.

จากการประชุมทั้ง ๔ ครั้ง สามารถกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบไปด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๕ วัตถุประสงค์ ๒๒ ตัวชี้วัด และ ๑๓ โครงการ/กิจกรรม ดังที่ปรากฏในบทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๖. นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

➤ การเตรียมการและการวางแผน

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี โดยการมีส่วนร่วมจากทุกกลุ่มงานภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และกอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน กำหนดแผนงานโครงการที่จะต้องดำเนินการและผู้รับผิดชอบแผนงานหลักและผู้สนับสนุนแผนงานโครงการอย่างชัดเจน พร้อมประมาณการงบประมาณ

๒. เสนอคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. กำกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม และเสนอกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ฯ

➤ การดำเนินการตามแผน

๑. ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ฯ

๒. ทุกกลุ่มงานภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และกอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง ที่รับผิดชอบ ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด

๓. จัดให้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. กำกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างสม่ำเสมอ

➤ การติดตามและประเมินผล

กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานทำหน้าที่ประสานงานและติดตามประเมินผลเพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้คณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. รับทราบและพิจารณาต่อไป

➤ การปรับปรุงแก้ไข

๑. จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานการสรุปบทเรียนและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน

๒. ทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์ตามความเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ บรรลุเป้าหมายได้ภายในเวลาที่กำหนด (๕ ปี) และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลในระยะถัดไป

๗. การติดตามและประเมินผล

กระบวนการติดตามและประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์และยังเป็นการแสดงให้เห็นว่ามีปัญหาอุปสรรค หรือปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดกลไกการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อ.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

๑. กำหนดให้งานระบบงานและอัตรากำลัง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ประสานงานและติดตามประเมินผลเพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้คณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อ. รับทราบและพิจารณาต่อไป โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานให้คณะทำงานฯ พิจารณา รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงทราบ รวมทั้งจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบตามระเบียบต่อไป

๒. คณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อ. ติดตามประเมินผล ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการจัดหาวิธีการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ตามที่กำหนดไว้

๘. การทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดให้มี กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์เป็นประจำ (rolling strategic plan) เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจาก บริบทต่างๆ และสภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวง ดังนั้น กระบวนการทบทวนแผนกลยุทธ์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุทิศทาง เป้าหมาย สามารถส่งมอบผลงานสู่องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มั่นใจว่า สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มีเอกสารแผนกลยุทธ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสมบูรณ์ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสู่ การปฏิบัติ และถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่หน่วยงานทุกระดับได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ จึงกำหนดให้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำผลจากการทบทวนไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป ซึ่งอาจพิจารณาในส่วนที่มีการแก้ไขหรือปรับปรุงเพิ่มเติมจากแผนกลยุทธ์ หรือการทบทวนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลให้ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ สามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดคือ “ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” ได้ต่อไป

บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเทศไทยได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบาย Thailand ๔.๐ ที่เน้นการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า โดยกำลังคนเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนประเทศไทยให้ไปสู่เป้าหมาย Thailand ๔.๐ ได้

ทั้งนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้พิจารณาจากบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ การเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลต่อทรัพยากรบุคคล ความเป็นสังคมเมือง การสื่อสารที่ไร้พรมแดน เป็นต้น ภาวะการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจของโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลของ Disruptive Technology ที่เปลี่ยนผันกลไกและรูปแบบในการแข่งขันทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างสินค้า บริการ โครงสร้างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โครงสร้างกำลังคนที่ใช้ในการประกอบการ ระบบนิเวศการจัดการ ขั้นตอนกระบวนการ รวมถึงความรู้ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะความรู้ความสามารถ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลได้ ตลอดจนรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่เป็นในรูปแบบ Hybrid Working in the New Normal หรือการทำงานภายใต้วิถีใหม่ ซึ่งหน้าที่ของ HR ก็ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานในหลากหลายมิติ ทั้งเรื่องรูปแบบการทำงาน และการดูแลคนในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วม การประเมินผลงานที่เน้นผลลัพธ์ ตลอดจนการเสริมทักษะผู้บริหารในการบริหารจัดการทีมแบบ Virtual Communication เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และภายหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สป. และ สร.อว. เกิดการรวมบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดทิศทางการทำงานใหม่ที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดพฤติกรรม รูปแบบการทำงาน บรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการทำงานใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับทิศทางองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยในระยะแรกของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อประสานและขับเคลื่อนภารกิจ การส่งเสริมทัศนคติและวิถีคิด (Mindset) รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายในการปรับทัศนคติ วิถีคิดและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรม ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำผลการวิเคราะห์ที่ในระยะต่างๆ มากำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ขึ้นโดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร. อว. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

วิสัยทัศน์ (Vision)

"ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

เป้าหมาย (Goals)

- บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมสู่การขับเคลื่อนบูรณาการ อววน. อย่างมีประสิทธิภาพ
- สป. และ สร.อว. มีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี
- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน สป.และ สร.อว. สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

HR Scorecard

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1
ด้านการบริหารบุคลากร

- การวางแผนกำลังคน
- การสรรหาและคัดเลือก
- การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน
- การบริหารสวัสดิการ
- การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

- มีการวางแผนและบริหารจัดการกำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว.
- ลัดคิวร่างของบุคลากร สป.และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System - PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
- มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

- KPI1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง
KPI2 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง
KPI3 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราจ้าง (ไม่นับรวมตำแหน่งที่กันสำหรับ อ.ร.ท.)
KPI4 ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.
KPI5 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System - PMS)
KPI6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ PMS บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System - PMS)
KPI7 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
KPI8 ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- โครงการบริหารอัตราจ้าง สป.และ สร.อว.
- โครงการจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP)
- โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก
- โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.
- โครงการจัดทำระบบพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2
ด้านการพัฒนาบุคลากร

- การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ระบบการสงวนงาน

- มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น
- มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- มีระบบการสงวนงานที่มีประสิทธิภาพ

- KPI9 จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) แล้วเสร็จ
KPI10 ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
KPI11 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.
KPI12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว.
KPI13 จำนวนข้อเสนองานพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้
KPI14 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
KPI15 ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้าขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสงวนงาน

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.
- โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้



ยุทธศาสตร์ที่ 3
ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

- การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
- การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

- มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
- มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- KPI16 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น
KPI17 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง
KPI18 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
- 11.1 การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 11.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจ



ยุทธศาสตร์ที่ 4
ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน HR และเครือข่ายด้าน HR

- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ
- มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว.

- KPI19 ร้อยละความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
KPI20 ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
KPI21 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
KPI22 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง

- โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR



๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

"ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว.
ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

๒. เป้าหมาย (Goals)

- (๑) บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมสู่การขับเคลื่อนบูรณาการ อววน. อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) สป. และ สร.อว. มีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี
- (๓) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน สป. และ สร.อว. สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

- ๑.๑ การวางแผนกำลังคน
- ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก
- ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน
- ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ
- ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒.๔ ระบบการสอนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

- ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
- ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

๑.๑ การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระดับ ๑ - ๕) →	ระดับ ๕	-	-	-	-
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
แนวทางการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระยะ ๓ - ๕ ปี) และทบทวนแผนกำหนดตำแหน่งเป็นประจำ (rolling plan) เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ การวิเคราะห์อัตรากำลังที่จำเป็น โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังสัดส่วน จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP) โดยประสานการทำงานกับ กพร. ในการจัดทำข้อมูลในภาพรวม สป. การพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์อัตรากำลัง 						

๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. ลดอัตรารว่างของบุคลากร สป.และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด	KPI ๓ ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่นับรวมตำแหน่งที่กันสำหรับ นร.ทุน)	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔
แนวทางการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งขาดแคลน เพื่อสรรหาวิธีการเชิงรุกในแต่ละสายงาน การสร้าง “Organization Branding” นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และ รักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน ได้แก่ สายงานนิติกร, สายงาน (อัครราชทูตที่ปรึกษา ณ กรุงปักกิ่ง), สายงานนักวิชาการพัสดุ, สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี และสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 						

๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	KPI ๔ ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ระดับ ๕	-	-	-	-
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ระดับ ๑ ศึกษาและทบทวนแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ระดับ ๒ จัดทำสมรรถนะหลักของ สป.และ สร.อว. (Core Competency) ระดับ ๓ จัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ระดับ ๔ จัดทำสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ระดับ ๕ นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล </div>				
๒. มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น	KPI ๕ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) (ระดับ ๑ – ๕)	-	ระดับ ๕	-	-	-
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ระดับ ๑ ตรวจสอบความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลปฏิบัติราชการ ระดับ ๓ ปรับปรุงระบบบริหารผลปฏิบัติงาน สป.และ สร.อว. ระดับ ๕ นำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ </div>				
	KPI ๖ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)	-	-	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕
แนวทางการพัฒนา ๑. จัดทำสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรใน สป. และ สร.อว. รายตำแหน่ง ๒. ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยนำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ						

๑.๔ การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย	KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕
แนวทางการพัฒนา						
๑. พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ครอบคลุมตามความต้องการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ)						
๒. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงสวัสดิการให้ง่าย และสะดวกต่อผู้รับบริการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการ ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ)						

๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	ระดับ ๓	ระดับ ๕	-	-
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ระดับ ๒ จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๓ ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน</p> <p>ระดับ ๔ วิเคราะห์งานเพื่อการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ระดับ ๕ จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน</p> </div>						
แนวทางการพัฒนา						
๑. จัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจัดทำแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดตำแหน่งสำคัญก่อน						
๒. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)						
๓. จัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย						
๔. ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีศักยภาพสูงโดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation) เช่น ปรับรูปแบบการดำเนินการตามกรอบสังฆสมประสภการณ์ของ Hipps ให้สามารถเรียนรู้ข้ามหน่วยงานภายในสังกัด อว.						

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น	KPI ๙ จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) แล้วเสร็จ	๒ สายงาน (ระดับ ขพ.)	๑๖ สายงาน (ทุก ระดับ)	-	-	-
แนวทางการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง						

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐
	KPI ๑๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. (ระดับ ๑ - ๕)	ระดับ ๓	ระดับ ๕	-	-	-
	KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว. (ระดับ ๑ - ๕)	-	ระดับ ๓	ระดับ ๕	-	-

ระดับ ๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ
 ระดับ ๒ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย
 ระดับ ๓ ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร
 ระดับ ๔ กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลหลักสูตร
 ระดับ ๕ นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ระดับ ๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ
 ระดับ ๒ กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย
 ระดับ ๓ ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร
 ระดับ ๔ กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลหลักสูตร
 ระดับ ๕ นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาหลักสูตรนักรบริหาร ระดับต้นและระดับกลางของกระทรวง อว. (Leadership Development) โดยวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร/กำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของผู้บริหารในภาพรวมของกระทรวง

๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอ การพัฒนาและส่งเสริม การเรียนรู้	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔ เรื่อง	๕ เรื่อง	๖ เรื่อง
	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอ การพัฒนาและส่งเสริม การเรียนรู้ที่สามารถ นำไปปฏิบัติได้จริง	-	-	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนภายในองค์กรหรือแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอกองค์กร ตลอดจนนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและค้ำจุนในการแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- การให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อสนับสนุนในทุกกิจกรรม
- พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรมรูปแบบใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากขึ้น เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์หลักสูตรต่างๆ

๒.๔ ระบบการสอนงาน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ	KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐
แนวทางการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> กำหนดแนวทางและรูปแบบ กลไก ระบบสอนงาน (Coaching) ของ สป. และ สร.อว. พัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีความรู้และทักษะในการสอนงาน รวมถึงบรรจุเนื้อหาวิชาการสอนงานลงในหลักสูตรนักบริหารของ อว. สร้างวัฒนธรรมการโค้ชหรือการสอนงานในองค์กร ให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนาและช่วยเหลือกันจากการ Coaching 						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๖ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๑๐
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๐.๕	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๑.๕	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒.๕
แนวทางการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือและวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออกของบุคลากรด้วย Exit interview และปัจจัยการยังทำงานอยู่ในองค์กรด้วย Stay Interview เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น พัฒนารูปแบบการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจ และการอํารักรักษาบุคลากร ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (Mindset) มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร 						

๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐
แนวทางการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กรและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายใน สป. และ สร.อว. เพื่อปรับกิจวัตรหรือพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามค่านิยมองค์กร จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ใน สป. และ สร.อว. กำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ให้พร้อมมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต ส่งเสริมให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กร 						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ	KPI ๑๙ ร้อยละความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนด กรอบ การ ดำเนิน การ	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๑๐๐
แนวทางการพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ๓ หน่วยงานหลัก คือ <ol style="list-style-type: none"> หน่วยงานให้บริการงานด้านบุคลากร หน่วยงานบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร หน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 						

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย				
		พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
๑. มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	KPI ๒๐ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐
๒. มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว.	KPI ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	แต่งตั้งเครือข่ายระดับกอง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕
	KPI ๒๒ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง
แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ๒. แต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกองภายใน สป. และ สร.อว. เพื่อร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนางาน						

เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ /โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร		
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	๑. มีแผนด้านการบริหารอัตรากำลัง (แผนกำหนดตำแหน่ง) จำนวน ๑ แผน ๒. ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP)	มี Process flowchart ครบทุกภารกิจ	บค. ร่วมกับ กพร.
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตรารว่างลดลง ร้อยละ ๒ ต่อปี	บค. (งานสรรหาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ /โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)	มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. (สมรรถนะหลัก / สมรรถนะทางการบริหาร / สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ครบทุกสายงาน	บค. (งานระบบงานฯ)
	นำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไปใช้กับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ	บค. (งานสรรหาฯ)
	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ PMS บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี	บค. (งานสรรหาฯ)
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ด้านการจัดสวัสดิการ) ร้อยละ ๘๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)
๖. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ครบทุกสายงาน (สายงานหลักและสายงานสนับสนุน)	บค. (งานระบบงานฯ/ งานสรรหาฯ/ งานพัฒนาฯ)
	มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)	บค. (งานพัฒนาฯ)
	มีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย	บค. (งานพัฒนาฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร		
๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ครบทุกประเภท (ประเภทวิชาการ / ประเภทบริหารอำนวยการ / ประเภททั่วไป)	บค. (งานพัฒนาฯ)
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากร สป.และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๗๐ ๒. ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี เป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
๓. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	มีหลักสูตรนักบริหาร อว. จำนวน ๒ หลักสูตร	บค. (งานพัฒนาฯ)
๔. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน ๖ เรื่อง ๒. จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จำนวน ๓ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ /โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากร		
๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร	๑. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ต่อปี เป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง ร้อยละ ๐.๕ ต่อปี เป้าหมายปี ๒๕๗๐ ลดลงร้อยละ ๒.๕ ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี เป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนา/ งานสวัสดิการ/ งานสรรหา)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		
๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	มีระบบ IT ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน HR ครบทุกกระบวนการ	บค. ทุกกลุ่มงาน
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และ เครือข่าย HR	๑. ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ ๒. มีเครือข่าย HR ระดับกอง จำนวน ๑๓ เครือข่าย (๑๐ กอง / ๒ กลุ่ม ๑ ศูนย์) ๓. ผู้รับบริการพึงพอใจการให้บริการของ บค. เป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ร้อยละ ๘๕ ๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บค. ทุกกลุ่มงาน

๖. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

รายการโครงการสำคัญ	แผนการใช้จ่ายงบประมาณ				
	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร					
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	๒๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๒. โครงการจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP)	-	-	-	-	-
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	-	-	-	-	-
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) - การจัดทำสมรรถนะบุคลากรรายตำแหน่ง - การปรับปรุงระบบบริหารผลปฏิบัติงาน - การสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลปฏิบัติงาน	๑,๕๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐	-	-	-
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐
๖. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน - การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ ที่สำคัญ (Succession plan) - จัดแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) - พัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงโดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation)	-	๒๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร					
๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๓. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	๒๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	-	-
๔. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร					
๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐

รายการโครงการสำคัญ	แผนการใช้จ่ายงบประมาณ				
	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล					
๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๐,๐๐๐	-	-	-	-
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
รวม	๒,๐๔๖,๐๐๐	๑,๕๔๓,๐๐๐	๒,๕๖๓,๐๐๐	๑,๐๖๑,๐๐๐	๕๒๑,๐๐๐

๗. ความเชื่อมโยงของแผนที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
	มิติที่ ๑	มิติที่ ๒	มิติที่ ๓	มิติที่ ๔	มิติที่ ๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร					
๑. มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป. และ สร.อว.	✓				
๒. ลดอัตรารว่างของบุคลากร สป.และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด	✓		✓		
๓. มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	✓				
๔. มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น			✓	✓	✓
๕. มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย	✓		✓		✓
๖. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน	✓				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร					
๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น	✓		✓		
๒. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		
๓. มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			✓		✓
๔. มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ	✓		✓		✓

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
	มิติที่ ๑	มิติที่ ๒	มิติที่ ๓	มิติที่ ๔	มิติที่ ๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร					
๑. มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร			✓	✓	✓
๒. มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		✓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล					
๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ		✓		✓	
๒. มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ		✓	✓	✓	
๓. มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว.			✓		✓

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
๑. มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับองค์กร	๑. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่เชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐ ๒. มีมาตรการในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรโดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สป.และ สร.อว. ในทุกสายงาน ๓. มีการกำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายใน สป. และ สร.อว. เพื่อปรับกิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามค่านิยมองค์กร
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคน	๑. มีวัตถุประสงค์และกำหนดโครงการรองรับเพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป. และ สร.อว. โดยการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระยะ ๓ – ๕ ปี) และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว. ๒. กำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยมีเป้าหมายที่จะลดอัตรารว่างของบุคลากร สป. และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
<p>๓. มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (การได้มา พัฒนาและรักษา)</p>	<p>๑. มีมาตรการในการปรับระบบการสรรหาบุคลากรโดยมีแนวทางการพัฒนาโดยการสร้าง “Organization Branding” “นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และ รักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency) โดยการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๓. มีแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>๔. มีมาตรการในการได้มา พัฒนา และรักษากลุ่มกำลังคุณภาพโดยจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ , จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ,จัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อรองรับแผนเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย และ ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีศักยภาพสูงโดยการหมุนเวียนงาน (Job rotation) เช่น ปรับรูปแบบการดำเนินการตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ของ Higgs ให้สามารถเรียนรู้ข้ามหน่วยงานภายในสังกัด อว.</p> <p>๕. มีมาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. มีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร ระดับต้นและระดับกลางของกระทรวง อว. (Leadership Development) โดยวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร/กำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของผู้บริหารในภาพรวมของกระทรวง</p> <p>๗. มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีความรู้และทักษะในการสอนงาน รวมถึงบรรจุเนื้อหาวิชาการสอนงานลงในหลักสูตรนักบริหารของ อว.</p> <p>๘. มีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กร โดยการคัดเลือกกลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)</p>

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
<p>๔. การสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ</p>	<p>๑. มีกลยุทธ์ในการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>๒. มีแนวทางพัฒนาโดยการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)</p> <p>๓. มีมาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. กำหนดให้มีการพัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรนักรับบริหาร ระดับต้นและระดับกลางของกระทรวง อว. (Leadership Development) โดยวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร/กำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของผู้บริหารในภาพรวมของกระทรวง</p>
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>๑. กิจกรรมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา)</p>	<p>๑. มีมาตรการในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งระบบงานและอัตรากำลัง การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก รวมถึงการพัฒนาระบบสวัสดิการโดยการเพิ่มช่องทางและรูปแบบการให้บริการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. มีมาตรการในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</p>
<p>๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประกอบการตัดสินใจได้</p>	<p>- มีมาตรการในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการพัฒนาฐานข้อมูลผู้บริหารระดับอำนวยการต้นขึ้นไป ของ อว.</p>

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
<p>๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนงานเหมาะสม สะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)</p>	<p>๑. มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน</p> <p>๒. มีการวางแผนด้านงบประมาณ โดยกำหนดสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร</p>
<p>๔. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)</p>	<p>- มีการกำหนดมาตรการในการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ๓ กระบวนงานหลัก คือ</p> <p>๑. กระบวนงานให้บริการงานด้านบุคลากร</p> <p>๒. กระบวนงานบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร</p> <p>๓. กระบวนงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานบุคคล</p>
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>๑. การรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>๑. กำหนดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งขาดแคลน เพื่อสรรหาวิธีการเชิงรุกในแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีแนวทางในการลดอัตราว่างของบุคลากร โดยการสร้าง “Organization Branding” นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และ รักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน</p> <p>๓. มีมาตรการในการพัฒนาระบบการบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมถึงกำหนดแนวทางในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออกของบุคลากรด้วย Exit interview และปัจจัยการยังทำงานอยู่ในองค์กรด้วย Stay Interview</p>
<p>๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. มีการกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตาม KPI๖ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)</p> <p>๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารสวัสดิการ ตาม KPI๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>๓. สร้างกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกองภายใน สป.และสร.อว. เพื่อร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์โดยเพิ่มความพึงพอใจในการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น</p>

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
<p>๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีความทักษะและสมรรถนะสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายองค์กร</p>	<p>๑. มีมาตรการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. กำหนดให้มีการพัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร ระดับต้นและระดับกลางของกระทรวง อว. (Leadership Development) โดยวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร/กำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของผู้บริหารในภาพรวมของกระทรวง</p> <p>๔. กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและค้ำชูขึ้นในการแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนภายในองค์กรหรือแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอกองค์กร ตลอดจนนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>๕. มีแนวทางในการพัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรมรูปแบบใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากขึ้น เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์หลักสูตรต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. สร้างวัฒนธรรมการโค้ชหรือการสอนงานในองค์กร ให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนาและช่วยเหลือกันจากการ coaching</p> <p>๗. มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ</p>
<p>๔. มีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า สามารถจำแนกความแตกต่าง เชื่อมโยงกับผลตอบแทน</p>	<p>- มีแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยนำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
<p>๑. การรับมือต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม</p>	<p>๑. มีแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยนำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการแสดงความโปร่งใสในการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ PMS บริหารผลการปฏิบัติงาน ตาม KPI๖ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ PMS บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)</p> <p>๓. มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารสวัสดิการ ตาม KPI๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>๔. พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือและวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยพิจารณาประเด็นความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา</p> <p>๕. มีแนวทางการพัฒนาการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการเพิ่มช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบ IT เป็นต้น</p>
<p>๒. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
<p>๑. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน</p>	<p>๑. กำหนดให้มีการพัฒนารูปแบบและช่องทางการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ครอบคลุมตามความต้องการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. มีมาตรการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข - พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือและวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
<p>๒. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกนอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</p>	

HR Scorecard	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
	<ul style="list-style-type: none"> - ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน ย้าย ลาออกของบุคลากรด้วย Exit interview และปัจจัยการยังทำงานอยู่ในองค์กรด้วย Stay Interview - เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร อย่างยั่งยืน เช่น พัฒนารูปแบบการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาบุคลากร, ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (Mindset) มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร
<p>๓. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดให้มีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒. กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและคุ้นชินในการแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกกิจกรรม ๔. มีแนวทางในการพัฒนาโดยเร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น พัฒนารูปแบบการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาบุคลากร, ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (Mindset) มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ๕. กำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติร่วมกันภายใน สป. และ สร.อว. เพื่อปรับกิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามค่านิยมองค์กร โดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม หรือเวทีประชาคมในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ๖. มีแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยเน้นสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานในการผลักดันประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่ดี ๗. กำหนดให้มีจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวงเป็นประเด็น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสายงานนักทรัพยากรบุคคลระหว่างกรมภายใน อว. รวมถึงความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก สป. และสร.อว.

ภาคผนวก

๑. สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง
๒. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง
 - ๒.๑ สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในระยะวิเคราะห์ข้อมูล
 - ๒.๒ สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร ในระยะตัดสินใจ

๑. สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้วิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการบริหารบุคลากร
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร
๔. ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม

๑. ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรปรับปรุง / พัฒนา
การวางแผนกำลังคน	<ol style="list-style-type: none">๑. วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สัดส่วนจำนวน บุคลากรทุกประเภทให้เหมาะสมตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังหรือแผนกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม๒. วิเคราะห์อัตรากำลังที่จำเป็น โดยการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของกอง / ศูนย์/กลุ่ม๓. การจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP) ทบทวน Workflow ว่าสามารถปรับลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในขั้นตอนใดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรในกอง/ศูนย์/กลุ่มต่าง ๆ
การสรรหาและคัดเลือก	<ol style="list-style-type: none">๑. ควรมีการทบทวนการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Competency) ให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.อว. เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ๒. ปรับปรุงกลไก หรือวิธีการสรรหาโดยการสร้าง “HR Branding” นโยบาย เชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งให้ได้ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน กพ. กำหนด
การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน	<ol style="list-style-type: none">๑. ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) โดยนำสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะทางการบริหารหรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เน้นสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานในการผลักดันประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่ดี หรืออาจพิจารณารูปแบบการให้สิทธิสวัสดิการด้านอื่น มาเป็นแรงจูงใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรปรับปรุง / พัฒนา
	๒. พัฒนาการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ เช่น เพื่อการพัฒนาบุคลากร,เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ,เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพหรือเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น
การบริหารสวัสดิการ	๑. ควรเพิ่มช่องทางในการติดต่อ สื่อสาร หรือให้บริการในการจัดสวัสดิการ ๒. พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ครอบคลุมตามความต้องการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยพิจารณาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความแตกต่าง และดึงดูดความสนใจให้คนอยากทำงานกับองค์กรมากขึ้น
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ	๑. ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ให้ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับทราบ ๒. ควรมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อม การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารให้ทัน และเพียงพอต่อความต้องการ ๓. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เช่น การส่งสมประสบการณ์ Higgs ข้ามกรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเกี่ยวกับภารกิจของ อว. เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรปรับปรุง / พัฒนา
การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อม สู่การก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ๒. ควรมีการวางแผนการ Re-skill / Up-skill / New-Skill ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑. ควรมีการกำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของ สป.อว. ๒. การเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความสามารถในการตัดสินใจ พร้อมรับมือกับปัญหาที่ความซับซ้อน ๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม, ทักษะด้านสื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อปรับ Mindsets บุคลากร ตามค่านิยม สป.อว. ๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากร
การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. การสร้างวัฒนธรรมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทำเป็นกิจวัตรจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น การกำหนดให้มีการประชุมกลุ่ม เพื่อติดตามความก้าวหน้า สภาพปัญหาอุปสรรคของทีมงาน เพื่อหาทางสู่การแก้ปัญหา จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ๒. พัฒนาการถ่ายโอนความรู้ให้มีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้แก่บุคลากรในส่วนราชการ

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรปรับปรุง / พัฒนา
ระบบการสอนงาน	๑. ควรจัดทำระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน ๒. การผลักดันให้เกิดระบบการสอนงานผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับหัวหน้างาน ควรผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงานก่อน เป็นต้น

๓. ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรปรับปรุง / พัฒนา
การสร้างความสุขและความผูกพัน	๑. ควรมีการค้นหาปัจจัยการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากร เช่น การพัฒนาระบบ Exit Interview ๒. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ (Work-Life-Balance) ๓. การทบทวนสิทธิและเสรีภาพของบุคคล โดยคำนึงถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนเพิ่มมากขึ้น
การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	๑. ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยปรับรูปแบบการทำงาน โดยเน้นให้ทำต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น Town Hall จัดกิจกรรมรวมตัวกันเดือนละ ๑ ครั้ง และอาจปรับรูปแบบในการดำเนินงานใหม่ไม่ใช่เฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น ๒. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ให้ได้ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ค่านิยมที่กำหนด

๔. ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ควรปรับปรุง / พัฒนา
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความทันสมัย รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรด้านต่างๆ ในระดับกระทรวง เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน เช่น ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งระดับอำนวยการต้นในระดับกระทรวง/ข้อมูลนักเรียนทุน/ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการตัดสินใจด้านการบริหารบุคลากรได้ ๒. การพัฒนาการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเชื่อมโยงระบบ IDP กับระบบสารสนเทศ ทำ Port Folio บุคลากร โดยบุคลากรสามารถเช็คสิทธิ์และสถานะแผนการพัฒนาตนเอง หรือ มีระบบเตือนก่อนถึงระยะเวลาการรับสิทธิ์ต่างๆ หรือถึงระยะเวลาการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนการเพิ่มช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบ IT เป็นต้น
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่ายด้าน HR	๑. พัฒนาบุคลากรด้าน HR ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ๒. ควรพัฒนาให้เกิดการสร้างเครือข่าย HR ในกอง/ศูนย์/กลุ่มเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกระทรวง

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อว. (ระดับกระทรวง) โดยเปิดโอกาสให้เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากทุกส่วนราชการในสังกัด อว. ได้ร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน สภาพปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ความคาดหวัง และความเชื่อมโยงแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมของส่วนราชการในสังกัด อว. ซึ่งที่ประชุมเห็นด้วยกับการผลวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และร่วมกันระดมความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นของการดำเนินงานที่สามารถร่วมกันดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประเด็นพิจารณา	แนวทางการพัฒนาการดำเนินการร่วมกันในภาพรวมกระทรวง
ด้านการบริหารบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เห็นด้วยกับการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งระดับอำนาจการตัดสินใจในระดับกระทรวง ซึ่งที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตว่า การจัดทำฐานข้อมูลดังกล่าว ไม่ควรเป็นการดำเนินการในลักษณะของการเพิ่มระบบ แต่ควรดำเนินการในลักษณะการพัฒนาจากระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงาน ๒. เห็นด้วยกับการส่งเสริมให้เกิดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เช่น การส่งสมประสงค์ Hipps ข้ามกรมภายในกระทรวง อว. เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายของกลุ่มกำลังคนคุณภาพเกี่ยวกับภารกิจของ อว. เพิ่มมากขึ้น และหากสามารถดำเนินการกับกลุ่ม Hipps ได้แล้วอาจขยายการดำเนินการไปที่กลุ่ม Talent อื่น หรือกลุ่มผู้บริหารระดับกลางใน Phase ต่อไป
ด้านการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรกำหนดหลักสูตรเตรียมผู้บริหารในภาพรวมของกระทรวง ๒. ควรกำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของผู้บริหารในภาพรวมกระทรวง ๓. ควรจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพกระทรวง ๔. การพัฒนาบุคลากร ควรมีการประสานเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดหลักสูตรเฉพาะสำหรับบุคลากรในสังกัด อว. และคัดเลือกบุคลากรกลุ่มเป้าหมายภายใน อว. ไปอบรมร่วมกัน ๕. ควรมีการกำหนดหลักสูตรกลางในภาพรวม อว. โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานในสังกัด เป็นวิทยากร ๖. ควรสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ในภาพรวมกระทรวงที่หลากหลาย
ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	ควรสร้าง Co-Working Space ร่วมกันในภาพกระทรวง (หากมีพื้นที่)
ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	ควรมีการปรับปรุงและจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในภาพรวมระดับกระทรวง โดยพัฒนาจากระบบเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

๒. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

๒.๑ สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในระยะวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากทุกกอง/ศูนย์/กลุ่มต่างๆ มาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ.ฯ ก่อนนำเสนอผู้บริหารพิจารณาในระยะตัดสินใจ (Decision Making Phase) ซึ่งส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามกรอบประเด็นยุทธศาสตร์ที่เสนอ โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ประเด็นพิจารณา	ข้อคิดเห็นจากที่ประชุม	สรุปผลการวิเคราะห์ / ปรับแก้
การกำหนด (ร่าง) วิสัยทัศน์	เห็นควรให้ปรับจาก“ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” เป็น “ยกระดับทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรเน้นที่ Output คือตัวคนหรือบุคลากร	เบื้องต้นเห็นว่าเป้าหมายของการจัดทำแผนในระยะ ๕ ปี คือการปรับปรุงระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ขับเคลื่อนองค์กรได้ จึงเห็นควรกำหนดคงเดิม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร		
การวางแผนกำลังคน	๑. ภายหลังกการวิเคราะห์อัตรากำลังที่จำเป็น โดยการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของกอง/ศูนย์/กลุ่ม หากพบว่าปริมาณงานเกินกว่ากรอบอัตรากำลังจะสามารถขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มได้หรือไม่อย่างไร ๒. เห็นควรให้มีการกำหนดสัดส่วนบุคลากรภายใต้กอง/ศูนย์/กลุ่มให้เหมาะสม	๑. ในระยะ ๒ ปีแรก เมื่อสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบโครงสร้างก่อนจากนั้นจึงนำข้อมูลการจัดทำ Sop มีประกอบการวิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังในระยะกลางของแผนเพิ่มเติม ซึ่งหากมีการจัดทำ Sop แล้วเสร็จอาจสะท้อนว่าไม่จำเป็นต้องเพิ่มกรอบอัตรากำลังก็ได้ เพียงปรับลดขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานลง ๒. ได้ระบุเป็นแนวทางการพัฒนาตามแผนเรียบร้อยแล้ว ๓. เห็นว่าควรปรับปรุงวัตถุประสงค์ เป็น “มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ

ประเด็นพิจารณา	ข้อคิดเห็นจากที่ประชุม	สรุปผลการวิเคราะห์ / ปรับแก้
	๓. เห็นควรทบทวนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	สร.อว.” เนื่องจากตัวชี้วัด KPI๒ และ KPI๓ จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านนี้อีกทางหนึ่ง
การสรรหาและคัดเลือก	๑. เห็นด้วยกับการสร้าง “HR Branding” แต่อยากทราบแนวทางการดำเนินงาน ๒. ศึกษาตัวอย่างของสำนักงาน ก.พ. เช่น โครงการ UIS โดยอาจทำเป็น MOU ร่วมกับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดสรรทุนและผลิตบุคลากรกำลังคนคุณภาพให้แก่ อว.	๑. เห็นควรปรับแนวทางการพัฒนาเป็นการสร้าง Organization Branding โดยอาจประสานเครือข่ายความร่วมมือกับกลุ่มสื่อสารองค์กรเพื่อประชาสัมพันธ์และดึงดูดบุคลากรให้รู้จัก และอยากร่วมงานกับ อว. มากขึ้น ๒. ในระยะ ๕ ปีนี้อาจเริ่มต้นจากการประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (นักศึกษา) รู้จักและสนใจร่วมงานกับ อว. ก่อน จึงขยายผลสู่การทำ MOU กับมหาวิทยาลัยเพื่อจัดสรรทุนในระยะถัดไป
การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	คงเดิม
การบริหารสวัสดิการ	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	คงเดิม
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอและควรผลักดันให้หมุนเวียนภายในกรมได้อย่างเป็นรูปธรรมก่อน	คงเดิม (รับเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร		
การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	คงเดิม
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑. เสนอให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของ อว. ๒. เสนอให้มีการปรับแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน	๑. วิเคราะห์แล้วเห็นว่า อว. ไม่มีหน่วยงานประจำภูมิภาค และบุคลากรของส่วนราชการในสังกัดมีคุณสมบัติเฉพาะทางที่หลากหลาย จึงเห็นว่าในระยะ ๕ ปีนี้ควรพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้นและระดับกลาง ให้แล้วเสร็จเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมการดำเนินการในระยะต่อไป ๒. รับเป็นแนวทางปฏิบัติตามแผนประจำปีต่อไป

ประเด็นพิจารณา	ข้อคิดเห็นจากที่ประชุม	สรุปผลการวิเคราะห์ / ปรับแก้
การสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้	<p>๑. เสนอให้มีการกำหนดเป็นตัวชี้วัด รายบุคคลในการเข้ารับการ ฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งใน รูปแบบออนไลน์หรือออนไลน์</p> <p>๒. เสนอให้มีการจัด Co-Working Space ในรูปแบบอื่นที่มีใช้ รูปแบบทางการ เช่น ร้านกาแฟ เพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยน ความเห็น รวมถึงเป็นสวัสดิการ ให้บุคลากรได้อีกช่องทางหนึ่ง</p>	<p>๑. พิจารณาแล้วเห็นว่าการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ควรมาจากความสมัครใจ แทนการบังคับ จึงอาจเป็นข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการวางแผน การดำเนินการต่อไป</p> <p>๒. รับเป็นแนวทางในการดำเนินการ ด้านการบริหารสวัสดิการ โดยอาจจะ เป็นกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี</p> <p>๓. ปรับแนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์ม การฝึกอบรมมาใส่ในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านนี้แทนเพื่อส่งเสริมและ เพิ่มช่องทางให้เกิดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาตนเองมากขึ้น</p>
ระบบการสอนงาน	อาจต้องศึกษากระบวนการหรือ วิธีการ Coaching ให้เหมาะสมและ มีความยืดหยุ่น	กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาข้อ ๑ ตามแผนแล้ว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร		
การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของ บุคลากร	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	คงเดิม
การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	คงเดิม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		
ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. เห็นด้วยกับการเพิ่มช่องทาง การร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านระบบ IT</p> <p>๒. เห็นควรให้มีการ Update ฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน และขอให้มีการ บูรณาการใช้ประโยชน์ของ ฐานข้อมูลร่วมกันภายใน บค. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ของข้อมูล แทนการพัฒนา ระบบใหม่</p>	<p>๑. รวบรวมเป็นข้อมูลประกอบการ วิเคราะห์ตามแนวทางการพัฒนาข้อ ๑ ในปี ๒๕๖๖</p> <p>๒. ปรับแก้ตัวชี้วัดและแนวทางการพัฒนา ตามข้อคิดเห็นที่ประชุม</p>

ประเด็นพิจารณา	ข้อคิดเห็นจากที่ประชุม	สรุปผลการวิเคราะห์ / ปรับแก้
	๓. เสนอให้ทบทวนการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายแต่ละปีให้ชัดเจน	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	การแต่งตั้งเครือข่ายด้าน HR ควรระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนว่าต้องการให้เครือข่ายดำเนินการอย่างไรบ้าง เพื่อจัดสรรบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด	รวบรวมเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ตามแนวทางการพัฒนาข้อ ๒

๒.๒ สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร ในระยะตัดสินใจ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการหรือผู้แทนจากทุกกอง/ศูนย์/กลุ่มต่างๆ มาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และตัดสินใจกำหนดแนวทางและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระยะการตัดสินใจ (Decision Making Phase) ซึ่งที่ประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อ (ร่าง) แผนฯ ตามกรอบประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ๑๕ วัตถุประสงค์ ๒๒ ตัวชี้วัด ๑๓ โครงการ ตามที่ บค. เสนอ โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและปรับแก้รายละเอียดบางส่วน ซึ่ง บค. ได้ร่วมกันวิเคราะห์พร้อมทั้งปรับแก้ (ร่าง) แผนฯ ตามข้อคิดเห็นที่ประชุม เพื่อให้ได้ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่สมบูรณ์ รายละเอียดดังนี้

ประเด็นพิจารณา	ข้อเสนอแนะจากที่ประชุม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร	
การวางแผนกำลังคน	เห็นควรปรับค่าเป้าหมาย หรือกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน
การสรรหาและคัดเลือก	๑. เห็นด้วยกับการสร้าง “Organization Branding” ๒. เสนอให้ปรับแก้ตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมาย
การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ
การบริหารสวัสดิการ	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดการบุคลากรคุณภาพ	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร	
การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	เสนอให้ปรับแก้ระยะเวลาดำเนินการเรื่องการจัดทำแผน IDP อยากให้เร่งรัดดำเนินการโดยเริ่มในปี ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ
การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ
ระบบการสอนงาน	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ

ประเด็นพิจารณา		ข้อเสนอแนะจากที่ประชุม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากร		
การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพันของ บุคลากร	๑. เสนอให้ปรับแก้ตัวชี้วัดโดยเริ่มดำเนินการในปี ๒๕๖๖ และใช้ฐานการดำเนินงานจากปี ๒๕๖๕ เป็นกรอบการวัดผล ๒. เห็นควรเพิ่มเติมข้อมูลเรื่องการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นแนวทางการพัฒนาด้วย	
การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	เห็นด้วยกับ (ร่าง) ที่เสนอ	

ทั้งนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวนและปรับแก้ข้อมูลวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ตามข้อคิดเห็นที่ประชุมและให้ถูกต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับแก้ข้อมูลรายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายละเอียด (เดิม)	รายละเอียด (ใหม่)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน		
วัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ ๑.๑	มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการและ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว.	มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของ สป.และ สร.อว.
ตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย (KPI๑)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนด ตำแหน่งประจำปี และค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ ทุกปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน กำหนดตำแหน่ง และค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
ตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย (KPI๒)	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการที่เหมาะสมตามโครงสร้าง (ยังไม่ได้ระบุค่าเป้าหมายแต่ละปี)	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด ตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง และกำหนดค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ๘๐ ในทุกปี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก		
ตัวชี้วัด (KPI๓)	อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (ไม่นับรวมตำแหน่งนักเรียนทุน)	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่นับรวมตำแหน่งนักเรียนทุน)

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายละเอียด (เดิม)	รายละเอียด (ใหม่)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ		
ตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย (KPI๘)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดค่าเป้าหมายในการดำเนินการ แล้วเสร็จครบทุกกลุ่มตำแหน่งในปี พ.ศ. ๒๕๗๐	เพิ่มรายละเอียดระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ระดับ ๒ จัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่คณะทำงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน ระดับ ๔ วิเคราะห์งานเพื่อการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ระดับ ๕ จัดทำเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร ทุกสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร		
ตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย (KPI๙)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) จำแนกตามสายงานและระดับ ตำแหน่ง
ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ดำเนินการในปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	ดำเนินการในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		
ระยะเวลาในการ พัฒนาหลักสูตร นักบริหาร อว.	- หลักสูตรนักบริหารระดับต้น เริ่มในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ - หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง เริ่มในปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙	- หลักสูตรนักบริหารระดับต้น เริ่มในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง เริ่มในปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของ บุคลากร		
ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (KPI๑๖)	เริ่มประเมินผลในปี ๒๕๖๗ โดยใช้ ผลสำรวจจากปี ๒๕๖๖	เริ่มประเมินผลในปี ๒๕๖๖ โดยใช้ ผลสำรวจจากปี ๒๕๖๕
ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (KPI๑๗)	เริ่มประเมินผลในปี ๒๕๖๗ โดยใช้ ผลสำรวจจากปี ๒๕๖๖	เริ่มประเมินผลในปี ๒๕๖๖ โดยใช้ ผลสำรวจจากปี ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายละเอียด (เดิม)	รายละเอียด (ใหม่)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล		
ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (KPI๑๙)	ร้อยละ ๘๐ ในทุกปีงบประมาณ	ปี ๒๕๖๗ เป้าหมาย ร้อยละ ๒๕ ปี ๒๕๖๘ เป้าหมาย ร้อยละ ๕๐ ปี ๒๕๖๙ เป้าหมาย ร้อยละ ๗๕ และปี ๒๕๗๐ เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR		
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI๒๑)	ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน สป. และ สร. อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI๒๒)	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกระทรวง ค่าเป้าหมายปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง ค่าเป้าหมายปีละ ๒ ครั้ง

คณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และมอบหมายให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับแก้ตามข้อคิดเห็นที่ประชุม ดังนี้

๑. ปรับแก้ตัวชี้วัด KPI๙ ให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมาย

๒. ปรับระยะเวลา (Timeline) ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้เร็วขึ้น โดยให้เริ่มดำเนินการทุกโครงการภายในปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๓. บค. ต้องสร้าง Work Force จากกอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อร่วมดำเนินการในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ต้องอาศัยข้อมูลจากทุกกอง/ศูนย์/กลุ่ม เช่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP), โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path), โครงการจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP) และการจัดแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เป็นต้น โดย บค. ทำหน้าที่สนับสนุน กำกับ ติดตามให้ดำเนินการตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ บค. ได้ปรับแก้ตามมติที่ประชุมคณะทำงานฯ พร้อมทั้งเสนอปลัดกระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบแผน ดังปรากฏรายละเอียดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในบทที่ ๔

อักษรย่อ

อักษรย่อ	คำเต็ม
อว.	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
อววน.	การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สป.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สร.	สำนักงานรัฐมนตรี
กรข.	กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กพร.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
บค.	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
งานระบบงานฯ	งานระบบงานและอัตรากำลัง
งานสวัสดิการฯ	งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
งานสรรหาฯ	งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร
งานพัฒนาฯ	งานพัฒนาบุคลากร

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางสาวศิษณุภักดิ์ มานวงศ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้จัดทำ

๑. นางสาวสุกัญญา ศรีไชโย

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒. นางสาวประวีณา สว่างจิตต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. นางสาวศิริรัตน์ นิสันเทียะ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. นางสาวภัทรา โพธิ์รัมย์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖. นางสาววัลย์ลลิตา ชนะพันธ์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๗. นางสาวชลธิชา นัคราบัณฑิตย์

นักทรัพยากรบุคคล

และบุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

