



HR MHESI



แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยกำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ที่ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร และตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน โดยกำหนดให้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๗) ตามเกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (Action Plan) โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ
	๑. หลักการและเหตุผล ๑
	๒. วัตถุประสงค์ ๑
	๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๑
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ
	๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ ๒
	๒. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔
	สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
	๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ๖
	๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๙
	สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
	๓. ตารางแสดงค่าเป้าหมายและน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการ ๒๑
	๔. ตารางแสดงน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการ ๒๖
	๕. รายละเอียดตัวชี้วัด ๒๘

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญคือ หลักคุณธรรม สมรรถนะ ผลงานและหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการ มีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) รวมถึงยุทธศาสตร์กระทรวง และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสนับสนุนการดำเนินงานของกอง/ศูนย์/กลุ่ม ในระดับต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกำหนดให้มีจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมถึงการทบทวนแผนให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตเป็นประจำทุกปี

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์

วิสัยทัศน์

"เป็นหน่วยงานกลางที่มีสมรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม"

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 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและแผนการผลิต พัฒนาและส่งเสริมการผลิตกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง การจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต

(๗) จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

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

(๙) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) สนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง



(๑๑) รับผิดชอบราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไว้ ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน
๒. ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัย และยกระดับเศรษฐกิจ สังคม
๓. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้กำหนดเป้าประสงค์ของแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไว้ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำลังคนได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะและแนวการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการประเทศ
๒. นักวิจัย นักวิชาการ ชุมชน ผู้ประกอบการ ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๓. สนับสนุนการขับเคลื่อนงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก สป. อย่างมีประสิทธิภาพ



ผลสัมฤทธิ์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นสัมฤทธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไว้ ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. กำลังคนทุกช่วงวัยมีทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
๒. กลุ่มเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และคุณภาพชีวิตสามารถสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ

๒. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

"ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว.
ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

เป้าหมาย (Goals)

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

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 เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR





ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ : การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว.

โครงการที่ ๑ โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.

KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระดับ ๕)

KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ร้อยละ ๘๐)

KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ลดอัตรารว่างของบุคลากร สป.และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

โครงการที่ ๒ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

KPI ๔ ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

: มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

โครงการที่ ๓ โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ.

KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อ. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ. (ร้อยละ ๘๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๕)

โครงการที่ ๖ โครงการจัดทำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

KPI ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการพัฒนาบุคลากรประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๗ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

KPI ๑๐ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

KPI ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๔ เรื่อง)

KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (๑ เรื่อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

**รวมกิจกรรมอยู่ภายใต้โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (KPI ๑๒)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑)

KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๑)

KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัยเพียงพอ

โครงการที่ ๑๑ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

: มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อ.

โครงการที่ ๑๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)

KPI ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

KPI ๒๑ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม (ร้อยละ ๘๕)



HR MHESI

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ. ประจำปีงบประมาณ 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารบุคลากร
1.1 การวางแผนกำลังคน 1.2 การสรรหาและการคัดเลือก 1.3 การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน 1.4 การบริหารสวัสดิการ 1.5 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ
โครงการ
1. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อ. 2. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก 3. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน 4. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ. 5. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) 6. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
• KPI 1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อ. ประจำปีงบประมาณ 2568 (ระดับ 5) • KPI 2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อ. ประจำปีงบประมาณ 2568 (ร้อยละ 80) • KPI 3 ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ระดับ 5) • KPI 4 ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ 5) • KPI 5 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85) • KPI 6 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การส่งเสริมสมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และสร.อ. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการส่งเสริม พ.ศ. 2565 (ร้อยละ 100) • KPI 7 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ. (ร้อยละ 85) • KPI 8 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (ระดับ 5) • KPI 9 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ 5)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร
2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2.4 ระบบการสอนงาน
โครงการ
1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
• KPI 10 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน (ระดับ 5) • KPI 11 ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 70) • KPI 12 ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ 70) • KPI 13 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (4 เรื่อง) • KPI 14 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (1 เรื่อง)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร
3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
โครงการ
1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
• KPI 15 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 1) • KPI 16 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง (ร้อยละ 1) • KPI 17 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ 70)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล
4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR
โครงการ
1. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
• KPI 18 ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ 5) • KPI 19 ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 90) • KPI 20 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (2 ครั้ง) • KPI 21 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. (ร้อยละ 85)

VISION
ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน							
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	๑. สป.อว. มีแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น ๒. สป.อว. มีการวางแผน การเตรียมกำลังคนทั้งเชิง ปริมาณ และเชิงคุณภาพ	๑. ทบทวนผลการดำเนินงานแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒. ทบทวน วิเคราะห์บทบาทภารกิจ โครงสร้าง องค์กร โครงสร้างตำแหน่งและเป้าหมายของ องค์กร ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล ๓. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและ ประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ๔. ศึกษาหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินการ ๕. จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ๖. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - มี.ค. ๒๕๖๘	-	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของ สป.และสร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐	รายงานงานผลการกำหนดตำแหน่งรอบ ๑๒ เดือน	๑. ปรับปรุงตำแหน่งตามแผนที่กำหนด ๒. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการวางแผนกำลังคน	ระดับ ๕	๑. สรุปรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงครบ ๓ ปี ๒. สป.อว. มีแผนบริหารอัตรากำลัง สป.อว. ระยะสั้นและระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน (Strategy Development) เช่น การเพิ่มหรือลดกำลังคนตามมาตรการต่าง ๆ การจัดสรรหรือการเกลี่ยอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น	๑. ขออนุมัติโครงการ เตรียมการ และการวางแผนการดำเนินงาน (Project Plan) ๒. ศึกษาและวิเคราะห์และจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๓. กำหนดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๔. ชี้แจงแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อแจ้งกอง/ศูนย์/กลุ่ม รวบรวมข้อมูล ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน ๕. การวิเคราะห์กำลังคนและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อบริหารจัดการกำลังคน (Workforce Analysis and Strategy Development) โดยอาจใช้แนวทางในการพิจารณาว่า ควรคงที่ ลดลง เพิ่มอัตรากำลังและหากมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังจะมีการดำเนินการอย่างไร ในเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอนาคต ๖. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอแนวทางการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง สป.อว. ระยะสั้น และระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๑,๘๐๐,๐๐๐.- **	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก							
๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ)	ร้อยละ ๕	การบริหารอัตราว่างของ สป.อว. เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีตำแหน่งข้าราชการว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรา ข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรวางติดต่อกันเกิน ๑ ปี	๑. สำรวจตำแหน่งว่างที่มีอยู่ทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภท สายงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด ๒. จำแนกอัตราว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาได้เพื่อนำมาวิเคราะห์หาวิธีการสรรหาที่เหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๓. วางแผนกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด ๔. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยใช้เวลาที่เหมาะสม และโปร่งใสในการดำเนินการ ๕. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการสรรหาและการบริหารตำแหน่งว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารอัตราว่างในปีถัดไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานสรรหาฯ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน							
๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.อว. มีประสิทธิภาพ	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและปรับให้สะท้อนผลการปฏิบัติงานก่อนนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๑/๒๕๖๘ ๓. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ							
๔. โครงการพัฒนา การจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการให้การ สงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการ สวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัด สวัสดิการ ภายในและการ สงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	๑. บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรได้รับการ สงเคราะห์อย่างทั่วถึงและ เท่าเทียม	๑. ให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (๑) การรักษาพยาบาลหรือมีบุตร (๒) การอุปสมบท (๓) การสมรส (๔) การบรรเทาทุกข์อันเกิดจากอุบัติเหตุ (๕) การให้บำเหน็จเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความผิดทางวินัย กรณี โอน เกษียณอายุ หรือ ลาออก (๖) การให้ของที่ระลึกหรือของขวัญเมื่อพ้น จากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุ (๗) การบำเพ็ญกุศลศพ และ (๘) เหตุอื่น ๆ ๒. สำรวจความต้องการและจัดทำข้อเสนอในการ จัดสวัสดิการภายในรูปแบบใหม่ให้กับ บุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.เสนอ คณะกรรมการสวัสดิการ สป. และ สร.อว. พิจารณา ๓. นำข้อเสนอไปใช้หรือปรับใช้ในการจัด สวัสดิการภายในให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว. ๔. สำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ๕. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมา ปรับปรุงและพัฒนาช่องทางการจัดสวัสดิการให้ เหมาะสมและตรงกับความต้องการของ ผู้รับบริการในปีถัดไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๓,๐๐๐ *	บค. (งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการที่มีต่อ การจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๕					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ							
๕. โครงการพัฒนา ส่งเสริมโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร โดยการ หมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของ การส่งเสริมให้มีการ ดำเนินการพัฒนาส่งเสริม โอกาสในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร โดย การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	๑. สป. และ สร.อว. มีแนวทางในการ หมุนเวียนงานที่ชัดเจน ๒. บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับการพัฒนาโดยการ หมุนเวียนงาน ๓. มีการพัฒนาบุคลากร กลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดย การหมุนเวียนงานระหว่าง ส่วนราชการในสังกัด อว.	๑. วิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงาน การหมุนเวียนงานในหน่วยงาน ๒. เสนอคณะทำงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณาแนวทางการดำเนินการ หมุนเวียนงาน (job rotation) ๓. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบให้นำแนว ทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ไปใช้ ใน สป. และ สร.อว. ๔. สื่อสารทำความเข้าใจแนวทางในการ หมุนเวียนงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหา ฯ)
๖. โครงการจัดทำระบบ การพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	KPI ๙ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	สป.อว. มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อให้บุคลากร มองเห็นความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และมี หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และ การสับเปลี่ยนหมุนเวียน ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษาฯ คณะทำงานจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. สรุปข้อมูลปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้าง ตำแหน่ง โครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ข้าราชการ ๓. วิเคราะห์งานทั้งอำนาจหน้าที่และคุณสมบัติ ที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละสายงาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๔. สัมภาษณ์คณะทำงาน และผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อร่วมออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ได้บังคับบัญชา ดังนี้ - กำหนดตำแหน่งเป้าหมายแต่ละสายงานโดยมีตำแหน่งเป้าหมายคือ ระดับผู้อำนวยการกอง - กำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย - จัดทำร่างแผนภาพการดำรงตำแหน่งของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงาน - ออกแบบหลักเกณฑ์ส่งเสริมประสบการณ์และผลงานของแต่ละสายงาน ๕. สรุปผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเสนอคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา ๖. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร สป. และ สร.อว. ทราบ			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร							
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๑๐ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน	ระดับ ๕	๑. มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนด	๑. ทบทวนและสรุปผล สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของ สป.และ สร.อว. ๒. วิเคราะห์และออกแบบแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ๓. ปรับปรุงแบบฟอร์ม รูปแบบ หรือวิธีการประเมินให้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่ายขึ้น ๔. ทดลองนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ๕. ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ๖. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย รอบ ๑๒ เดือน ๗. สรุปผลการดำเนินงานเสนอคณะทำงานฯ พิจารณา และขยายผลการดำเนินการในระยะถัดไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานพัฒนาฯ ร่วมกับงานระบบงานฯ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน							
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	บุคลากร สป. และ สร. อว. ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	๑. พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงานทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๑,๐๐๐,๐๐๐.- **	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการ สอนงาน	ร้อยละ ๗๐		๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม, ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน โดย จัดอบรม In house ส่งบุคลากรเข้า อบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ และติดตาม ประเมินผล ๓. พัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีความรู้ และทักษะในการสอนงาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๔๓๐,๐๐๐.- ** (หลักสูตร นบก.)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้							
๙. โครงการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอ การพัฒนาและส่งเสริม การเรียนรู้	๔ เรื่อง	มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิด การสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมี การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ๒. จัดโครงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถ พุดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความ คิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรม ร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึง แหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นใน การปฏิบัติงาน ๔. นำผลการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๔๕,๐๐๐.- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑. * (๒๐,๐๐๐.-) ๒. ** (๒๕,๐๐๐.-)	บค. (งานพัฒนาฯ)
	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอ การพัฒนาและส่งเสริม การเรียนรู้ที่สามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง	๑ เรื่อง					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร							
๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑	๑. บุคลากร สป. และ สร.อว. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพิ่มขึ้น	๑. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ๒. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่พฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม ๓. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ๔. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของ สป. และ สร.อว. ๕. สำรวจและประเมินผลระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๓๙๐,๐๐๐.- *	บค. (งานพัฒนาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง	ร้อยละ ๑					
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๗๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล							
๑๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ดำเนินการประสานงานจัดให้มี/จัดทำเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล ๔. นำเข้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล ๕. ทดสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล ๖. ดำเนินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	บค. (งานสรรหาฯ/ งานระบบงานฯ/ งานสวัสดิการฯ/ งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กรข.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR							
๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	๑. บุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากร บค. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - จัดอบรม In house - ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ - ศึกษาดูงานกรมต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนางาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๒๕,๐๐๐.- ** (สำหรับส่งบุคลากรด้าน HR เข้าอบรม)	บค. (ทุกกลุ่มงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๓. มีการพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระหว่างหน่วยงานในสังกัด อว.	๒. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง			
	KPI ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	ร้อยละ ๘๕	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน HR	๓. ประเมินผลความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
รวมเงินงบประมาณ (สามล้านหกแสนเก้าหมื่นสามพันบาทถ้วน)						๓,๖๙๓,๐๐๐.-	

หมายเหตุ : รายละเอียดเงินงบประมาณที่ใช้

ลำดับที่	เงินงบประมาณ	จำนวน (บาท)
๑	* เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	๔๑๓,๐๐๐.-
๒	** งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ผลผลิตที่ ๑ นโยบาย แผน กลไกและมาตรฐานเพื่อการพัฒนาด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน อุดมศึกษา งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๓,๒๘๐,๐๐๐.-
รวมเป็นเงิน สามล้านหกแสนเก้าหมื่นสามพันบาทถ้วน		๓,๖๙๓,๐๐๐.-

ตารางแสดงค่าเป้าหมายและน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๕	ทบทวน วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ปรับปรุง กระบวนการในการจัดทำ แผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง	วิเคราะห์ความ ต้องการด้านกำลังคน และประเมินสภาพ กำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ	จัดทำ (ร่าง) แผน ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี	เสนอคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สป. และ สร.อว. ประจำปี	ผู้บริหารให้ความ เห็นชอบแผน ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการตามแผน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของ สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๓ ระดับความสำเร็จใน การวิเคราะห์อัตรากำลังและ การวางแผนกำลังคน	๕	ศึกษา วิเคราะห์และ กำหนดแนวทาง/ กิจกรรม/รูปแบบ ใน การดำเนินงาน	รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนด กรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภาระงาน	กำหนดแนวทางใน การกำหนดกรอบ อัตรากำลังของ ส่วนราชการ	สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูล โดยจัด หมวดหมู่เป็นราย หน่วยงาน	เสนอคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำแนวทาง บริหารกำลังคนของ สป. และ สร.อว. ใน ระยะต่อไป	
๒. โครงการสรรหา บุคลากรเชิงรุก	KPI ๔ ร้อยละอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง	๕	ร้อยละ ๙	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๗	ร้อยละ ๖	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๕	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	บค. (งานสรรหาฯ)
๔. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๘๐	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๘๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๙๐	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๙๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	
๕. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๕	ศึกษา รวบรวมข้อมูล รูปแบบวิธีการ ในการกำหนดแนวทางดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	วิเคราะห์และจัดทำร่างแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	เสนอคณะทำงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนการดำเนินการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบให้นำแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ไปใช้ใน สป. และ สร.อว.	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๖. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	KPI ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕	ศึกษาภารกิจงานความจำเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการวางกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	วิเคราะห์งานของแต่ละสายงานการจัดกลุ่มตำแหน่งงานการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่งกรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน	เสนอคณะกรรมการ/คณะทำงานพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน	ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน ให้บุคลากรภายใน สป. ทราบ	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๑๐ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน	๕	สรุปข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจจากกลุ่มนักร้องและผู้บริหารที่ร่วมประเมินพร้อมวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	จัดทำแนวทางการทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาแนวทางฯ	ปรับปรุงแบบฟอร์มและพัฒนาวิธีการประเมินให้มีประสิทธิภาพทดลองประเมินสมรรถนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล อย่างน้อย ๔๐ ราย	สรุปผลการดำเนินงานเสนอคณะทำงานฯ พิจารณา	บค. (งานพัฒนาฯ)
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	KPI ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๙. โครงการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการ พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๕	-	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)
	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการ พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๕	-	-	-	-	๑ เรื่อง	
๑๐. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากร	KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากร เพิ่มขึ้น	๓	ร้อยละ ๐.๒	ร้อยละ ๐.๔	ร้อยละ ๐.๖	ร้อยละ ๐.๘	ร้อยละ ๑	บค. (งานพัฒนาฯ งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากร ที่โอนและลาออก ลดลง	๒	ร้อยละ ๐.๒	ร้อยละ ๐.๔	ร้อยละ ๐.๖	ร้อยละ ๐.๘	ร้อยละ ๑	
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากร ที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร	๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	
๑๑. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จ ของการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลการนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ประยุกต์ใช้กับงาน บริหารทรัพยากร บุคคล	ประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือขอคำปรึกษาผู้ที่มี ความรู้ด้าน เทคโนโลยีเพื่อนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ประยุกต์กับการ ทำงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	จัดให้มีเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อใช้ งานด้านทรัพยากร บุคคล	นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน กระบวนการงานด้าน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ กระบวนการงาน	นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน กระบวนการงานด้าน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๒ กระบวนการงาน	บค. (งานสรรหาฯ/ งานระบบงานฯ/ งานสวัสดิการฯ/ งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กรข.
๑๒. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
	KPI ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๕	-	-	๑ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	
	KPI ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	
ผลรวม (น้ำหนัก)		๑๐๐						

ตารางแสดงน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารบุคลากร			
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของ สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๕	งานระบบงานฯ
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๕	งานระบบงานฯ
	KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผน กำลังคน	๕	งานระบบงานฯ
๒. โครงการสรรหา บุคลากรเชิงรุก	KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	๕	งานสรรหาฯ
๓. โครงการปรับปรุง ระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	๕	งานสรรหาฯ
๔. โครงการพัฒนา การจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิก ย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ ภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	งานสวัสดิการฯ
	KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	๕	งานสวัสดิการฯ
๕. โครงการพัฒนา ส่งเสริมโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร โดยการ หมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๕	งานพัฒนาฯ และ งานสรรหาฯ
๖. โครงการจัดทำระบบ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	KPI ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๕	งานระบบงานฯ และ งานสรรหาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาบุคลากร			
๗. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)	KPI ๑๐ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จำแนกตามสายงาน	๕	งานพัฒนาฯ
๘. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๕	งานพัฒนาฯ
	KPI ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบ การสอนงาน	๕	งานพัฒนาฯ
๙. โครงการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๕	งานพัฒนาฯ
	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถ	๕	งานพัฒนาฯ

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
	นำไปปฏิบัติได้จริง		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร			
๑๐. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากร	KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	๓	งานพัฒนาฯ
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง	๒	งานสรรหาฯ
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๕	งานสวัสดิการฯ
๑๑. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	งานสรรหาฯ/ งานระบบงานฯ/ งานสวัสดิการฯ/ งานพัฒนาฯ ร่วมกับ กรข.
๑๒. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	๕	ทุกกลุ่มงาน
	KPI ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๕	ทุกกลุ่มงาน
	KPI ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	๕	ทุกกลุ่มงาน
ผลรวม (น้ำหนัก)		๑๐๐	

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน

โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พร้อมปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๓. ทบทวนการใช้ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งและเป้าหมายของ สป. และ สร.อว. ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล โดยปรับปรุงสายงานด้านความเชี่ยวชาญหรือปรับระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
๔. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น โครงสร้างอายุ กำลังคนจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด การกระจายตัวของกำลังคน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละระดับ ข้อจำกัดและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
๕. วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล “ความต้องการกำลังคน” กับ “สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน” เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในอนาคต
๖. จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยนำปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคนมาพิจารณาประกอบการวางแผน
๗. ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพร้อมทั้งติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ในการประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ทบทวน วิเคราะห์สภาพปัญหา ปรับปรุงกระบวนการในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๒	วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
๓	จัดทำ (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี
๔	เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี
๕	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานระบบงานและอัตรากำลัง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน

โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก และผู้รับผิดชอบสำรองในการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ศึกษารายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่งฯ

๓. วิเคราะห์ ตรวจสอบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการดำเนินงานรายตำแหน่ง ตามรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๔. ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนฯ ที่กำหนด

๕. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป

สูตรการคำนวณ :

จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ X ๑๐๐

จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙)
๒	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๓	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙)
๔	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙)
๕	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานระบบงานและอัตรากำลัง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน

โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานการวิเคราะห์อัตรากำลังหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงครบ ๓ ปี โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ขออนุมัติโครงการ เตรียมการ และการวางแผนการดำเนินงาน (Project Plan)

๒. ศึกษาและวิเคราะห์และจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๓. กำหนดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๔. ชี้แจงแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อแจ้งกอง/ศูนย์/กลุ่ม รวบรวมข้อมูล ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และ มิติข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน

๕. การวิเคราะห์กำลังคนและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อบริหารจัดการกำลังคน (Workforce Analysis and Strategy Development) โดยอาจใช้แนวทางในการพิจารณาว่าควรคงที่ ลดลง เพิ่มอัตรากำลัง และหากมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังจะมีการดำเนินการอย่างไร ในเชิงรุก เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอนาคต

๖. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร. อว. ระยะสั้น และระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ศึกษา วิเคราะห์และกำหนดแนวทาง/กิจกรรม/รูปแบบ ในการดำเนินงาน
๒	รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน
๓	กำหนดแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ
๔	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดหมวดหมู่เป็นรายหน่วยงาน
๕	เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำแนวทางการบริหารกำลังคน ของ สป. และ สร.อว. ในระยะต่อไป

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานระบบงานและอัตรากำลัง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก

โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ)

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการบริหารตำแหน่งว่างของ สป. และ สร.อว. ให้เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ที่ ก.พ. กำหนด คือ มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. สำรวจตำแหน่งว่างที่มีอยู่ทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภท สายงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด
๒. จำแนกอัตราว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาวิธีการสรรหาที่เหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. วางแผนกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด

๔. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยใช้เวลาที่เหมาะสม โปร่งใส

ในการดำเนินการ

๕. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการสรรหาและการบริหารตำแหน่งว่างประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารอัตรากำลังในปีถัดไป

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{(\text{กรอบอัตรากำลังทั้งหมด}) - (\text{กรอบอัตรากำลังคนครอง (ณ วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๗)})}{\text{กรอบอัตรากำลังทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

กรอบอัตรากำลังทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๑ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราค่าจ้าง : ร้อยละ ๙ (ร้อยละ ๙.๐๐ ขึ้นไป)
๒	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราค่าจ้าง : ร้อยละ ๘ (ร้อยละ ๘.๐๐ – ๘.๙๙)
๓	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราค่าจ้าง : ร้อยละ ๗ (ร้อยละ ๗.๐๐ – ๗.๙๙)
๔	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราค่าจ้าง : ร้อยละ ๖ (ร้อยละ ๖.๐๐ – ๖.๙๙)
๕	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราค่าจ้าง : ร้อยละ ≤ ๕

เงื่อนไขตัวชี้วัด : * ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน
หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานของการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและปรับให้สะท้อนผลการปฏิบัติงานก่อนนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

๓. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องทราบ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สูตรการคำนวณ : ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน สป. และ สร.อว.

นิยาม

กำหนดค่าคะแนนประเมิน

แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

มากที่สุด = ๕

มาก = ๔

ปานกลาง = ๓

น้อย = ๒

น้อยที่สุด = ๑

จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด = N

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมากที่สุด = n_5

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมาก = n_4

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนปานกลาง = n_3

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อย = n_2

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อยที่สุด = n_1

วิธีคิดคะแนน

$$\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} = \frac{5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)}{N}$$

$$\text{เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} \times 100}{\text{คะแนนเต็ม **}}$$

** โดยคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = ๕ คะแนน **

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๒	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙)
๓	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙)
๔	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙)
๕	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ : โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานของการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ดังนี้

๑. วิเคราะห์และสรุปข้อมูลของสมาชิกในการขอรับการสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง

๒. เสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. พิจารณาการสงเคราะห์ในประเด็น

ที่เกี่ยวข้อง

๓. ดำเนินการพิจารณาหรือให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ให้ครบทุกรายตามจำนวนคำขอรับการสงเคราะห์ ในประเภทต่างๆ ดังนี้

(๑) การรักษาพยาบาลหรือมีบุตร

(๒) การอุปสมบท

(๓) การสมรส

(๔) การบรรเทาทุกข์อันเกิดจากอุบัติเหตุ

(๕) การให้บำเหน็จเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความผิดทางวินัย

กรณี โอน เกษียณอายุ หรือ ลาออก

(๖) การให้ของที่ระลึกหรือของขวัญเมื่อพ้นจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุ

(๗) การบำเพ็ญกุศลศพ และ

(๘) เหตุอื่น ๆ

๔. สรุปผลการดำเนินการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พร้อมทั้งเสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน

สป. และ สร.อว. ทราบ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนคำขอที่ได้รับการพิจารณาหรือสงเคราะห์สวัสดิการ}}{\text{จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙)
๒	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๘๕ (ร้อยละ ๘๕.๐๐ – ๘๙.๙๙)
๓	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๙๐ (ร้อยละ ๙๐.๐๐ – ๙๔.๙๙)
๔	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๙๕ (ร้อยละ ๙๕.๐๐ – ๙๙.๙๙)
๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๑๐๐

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ

โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานของการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุกมิติและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดให้มีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.
๒. สรุปผลการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.
๓. จัดทำข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในรูปแบบใหม่ให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.
๔. เสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๕. นำข้อเสนอไปปรับใช้ในการจัดสวัสดิการภายในให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.
๖. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.
๗. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้บริการงานสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

๘. สรุปผลประเมินความพึงพอใจเพื่อนำมาปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สูตรการคำนวณ : ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่องานสวัสดิการ สป. และ สร.อ.

นิยาม

กำหนดค่าคะแนนประเมิน

แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

มากที่สุด = ๕

มาก = ๔

ปานกลาง = ๓

น้อย = ๒

น้อยที่สุด = ๑

จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด = N

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมากที่สุด = n_5

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมาก = n_4

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนปานกลาง = n_3

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อย = n_2

จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อยที่สุด = n_1

วิธีคิดคะแนน

$$\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} = \frac{5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)}{N}$$

$$\text{เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} \times 100}{\text{คะแนนเต็ม **}}$$

** โดยคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = ๕ คะแนน **

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๒	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙)
๓	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙)
๔	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙)
๕	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ
โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ตัวชี้วัดที่ ๘ : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ดังนี้

๑. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบ วิธีการ ในการกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน
๒. จัดทำแนวทางในการหมุนเวียนงานในภาพรวม ของ สป. และ สร.อว.
๓. เสนอคณะกรรมการ/คณะทำงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางในการหมุนเวียนงานในภาพรวมของ สป. และ สร.อว.
๔. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบให้นำแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ไปใช้ใน สป. และ สร.อว.
๕. แจ้งเวียนแนวทางการหมุนเวียนงานให้บุคลากร สป. และ สร.อว. ทราบ
๖. สรุปผลการดำเนินการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ศึกษา รวบรวม ข้อมูล รูปแบบ วิธีการ ในการกำหนดแนวทางดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
๒	วิเคราะห์และจัดทำร่างแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน
๓	เสนอคณะทำงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนการดำเนินการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
๔	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบให้นำแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ไปใช้ใน สป. และ สร.อว.
๕	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

เงื่อนไขตัวชี้วัด :-

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร ร่วมกับ งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ ๙ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้ สป.อว. มีหลักเกณฑ์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษา คณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. สรุปข้อมูลปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ

๓. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการกำหนดตำแหน่งสำคัญในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดตำแหน่งเป้าหมายในแต่ละเส้นทางความก้าวหน้า

๕. ศึกษาภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ และคุณสมบัติความจำเป็นและคุณสมบัติพื้นฐานในการวางกรอบเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละสายงาน

๖. วิเคราะห์งานของแต่ละสายงาน การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่ง กรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้า

๗. จัดทำร่าง/แบบฟอร์ม/แผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน

๘. สัมภาษณ์คณะทำงาน และผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อร่วมออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ได้บังคับบัญชา ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งเป้าหมายแต่ละสายงานโดยมีตำแหน่งเป้าหมายคือ ระดับผู้อำนวยการกอง
- กำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย
- จัดทำร่างแผนภาพการดำรงตำแหน่งของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงาน
- ออกแบบหลักเกณฑ์ส่งมอบประสบการณ์และผลงานของแต่ละสายงาน

๙. สรุปผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงานเสนอ คณะกรรมการ/คณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องพิจารณา

๑๐. ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน ให้บุคลากรภายใน สป.อว. ทราบ

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ศึกษาภารกิจงาน ความจำเป็น คุณสมบัติพื้นฐานในการวางกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒	วิเคราะห์งานของแต่ละสายงาน การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่ง กรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน
๔	เสนอคณะกรรมการ/คณะทำงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน
๕	ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน ให้บุคลากรภายใน สป. ทราบ

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานระบบงานและอัตรากำลัง ร่วมกับ งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลโดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ทบทวนและสรุปผล สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของ สป.และ สร.อว. ในปีที่ผ่านมา

๒. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจจากกลุ่มนำร่องและผู้บริหารที่ร่วมประเมิน พร้อมวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๓. วิเคราะห์และออกแบบแนวทางการปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๔. ปรับปรุงแบบฟอร์ม รูปแบบ หรือวิธีการประเมินให้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่ายขึ้น

๕. ทดลองนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๔๐ ราย

๖. ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๗. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย รอบ ๑๒ เดือน

๘. สรุปผลการดำเนินงานเสนอคณะทำงานฯ พิจารณา และขยายผลการดำเนินการในระยะถัดไป

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ระดับ ๑ สรุปข้อมูลความคิดเห็นและความพึงพอใจจากกลุ่มนักร้อง และผู้บริหารที่ร่วมประเมิน พร้อมวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
๒	ระดับ ๒ จัดทำแนวทางการทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
๓	ระดับ ๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาแนวทางฯ
๔	ระดับ ๔ ปรับปรุงแบบฟอร์ม และพัฒนาวิธีการประเมินให้มีประสิทธิภาพ ทดลองประเมินสมรรถนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล อย่างน้อย ๔๐ ราย
๕	ระดับ ๕ สรุปผลการดำเนินงานเสนอคณะทำงานฯ พิจารณา

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร ร่วมกับงานระบบงานและอัตรากำลัง

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ๗๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน
ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือทักษะการเรียนรู้
และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน

- จัดอบรม In house

- ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก

- ส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (E-learning)

๓. ติดตามประเมินผล

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม ประจำปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ร้อยละ ๕๐ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ – ๕๔.๙๙)
๒	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ร้อยละ ๕๕ (ร้อยละ ๕๕.๐๐ – ๕๙.๙๙)
๓	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙)
๔	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๕	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ : ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ๗๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน

๒. ส่งบุคลากรระดับหัวหน้างานเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

๓. ติดตามประเมินผล

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรระดับหัวหน้างานทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๕๐ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ – ๕๔.๙๙)
๒	ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๕๕ (ร้อยละ ๕๕.๐๐ – ๕๙.๙๙)
๓	ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙)
๔	ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๕	ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้

หน่วยวัด : จำนวน

เป้าหมาย : จำนวน ๔ เรื่อง

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
๒. จัดโครงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน
๔. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้
ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	-
๒	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๑ เรื่อง
๓	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๒ เรื่อง
๔	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๓ เรื่อง
๕	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๔ เรื่อง

เงื่อนไขตัวชี้วัด : กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

หน่วยวัด : จำนวน

เป้าหมาย : จำนวน ๑ เรื่อง

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุกมิติ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลเชิงคุณภาพว่ามีการนำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
๓. สรุปผลข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น
๔. คัดเลือกข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
๕. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกกอง/ศูนย์/กลุ่ม ภายใน สป. และ สร.อว. นำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
๖. สรรวจผลการนำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๗. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพียง ๑ ระดับ คือ ระดับ ๕ และกรณีที่ไม่สามารถนำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจะไม่ได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้ รายละเอียดดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	-
๒	-
๓	-
๔	-
๕	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๑ เรื่อง

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร สป. และ สร.อว. มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. สสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ ปัญญาเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
๓. จัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
๔. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร
๕. สสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๖. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

สูตรการคำนวณ :

ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
-
ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๗๒.๒๒)
ผล $\geq$ ร้อยละ ๑

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๐.๒ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๒๐ – ๐.๓๙
๒	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๔๐ – ๐.๕๙
๓	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๖๐ – ๐.๗๙
๔	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๘๐ – ๐.๙๙
๕	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๑

เงื่อนไขตัวชี้วัด : ๑. ฐานข้อมูลในการคำนวณคือ ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๗๒.๒๒)

๒. กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการสร้าง ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร สป. และ สร.อว. มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น และโอนย้ายและลาออก ลดลง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. สรุปรวและสรุปผลข้อมูลการโอน ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน และลาออกของบุคลากรด้วยการจัดทำแบบ Exit interview พร้อมทั้งศึกษาการลาออกของบุคลากรแบบเจาะลึก จำแนกตามประเภท ระดับ สายงาน ตำแหน่ง สังกัด และ นำผลจาก Exit interview มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการ ส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ ปัญญาเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
๔. จัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
๕. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร
๖. สรุปรวและสรุปผลข้อมูลการโอน ย้าย ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

สูตรการคำนวณ :

วิธีคำนวณ ๑. ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘}}{\text{จำนวนคนครอง ณ วันที่ประเมินผล (๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)}} \times ๑๐๐$$

วิธีคำนวณ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง

ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ที่โอน ย้าย ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

-

ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ที่โอน ย้าย ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ผล $\geq$ ร้อยละ ๑

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๐.๒๐ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ลดลงจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๒๐ – ๐.๓๙
๒	ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ลดลงจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๔๐ – ๐.๕๙
๓	ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ลดลงจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๖๐ – ๐.๗๙
๔	ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ลดลงจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๐.๘๐ – ๐.๙๙
๕	ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ลดลงจากปี พ.ศ.๒๕๖๗ มากกว่าร้อยละ ๑.๐๐ ขึ้นไป

เงื่อนไขตัวชี้วัด : ฐานข้อมูลในการคำนวณ คือ ร้อยละของบุคลากรที่โอน ลาออก ปี พ.ศ.๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร ร่วมกับงานพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่พฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม

๒. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของ สป. และ สร.อว.

๓. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

๔. สำนักรวบรวมพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๕. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๕๐ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ – ๕๔.๙๙)
๒	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๕๕ (ร้อยละ ๕๕.๐๐ – ๕๙.๙๙)
๓	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙)
๔	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๕	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : กำหนดวัดผล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ : ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ดำเนินการประสานงานจัดให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๔. ตรวจสอบข้อมูลนำเข้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล

๕. ทดสอบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๖. ดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๗. ประชาสัมพันธ์บุคลากร สป. และ สร.อว. ใช้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น

คำนิยาม เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงการกระจาย หรือเผยแพร่สารสนเทศนั้นด้วยระบบ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ตัวอย่างเช่น ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม หรือ DPIS (Departmental Personnel Information System) ของสำนักงาน ก.พ., ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร Enterprise Resource Planning (ERP) และเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้งานด้านทรัพยากรบุคคล
๔	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ กระบวนการ
๕	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร งานระบบงานและอัตรากำลัง

งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ร่วมกับ กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กรข.)

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ : ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR ดังนี้

๑. สำรวจ ตรวจสอบข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR ของบุคลากร บค.

๒. รวบรวม วิเคราะห์ จัดหาหลักสูตรในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR

๓. ดำเนินการจำแนกหลักสูตร คุณสมบัติ งบประมาณ ช่วงระยะเวลา ในการจัดสรรบุคลากร บค. ให้เข้ารับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR

๔. สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดัน ให้บุคลากร บค. ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๕. ส่งเสริมให้บุคลากร บค. นำทักษะที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน HR

๖. สรุปและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร บค.

สูตรการคำนวณ :

จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน X ๑๐๐

จำนวนบุคลากร บค. ทั้งหมด

ขเกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙)
๒	จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙)
๓	จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙)
๔	จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๕ (ร้อยละ ๘๕.๐๐ – ๘๙.๙๙)
๕	จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระดับกรมและระดับกระทรวง

หน่วยวัด : จำนวน

เป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการจัดกิจกรรมในการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระดับกรมและระดับกระทรวง ดังนี้

๑. ทบทวน สรุปผลการดำเนินงานในการพัฒนาเครือข่าย HR ย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๗)
๒. สำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง เพื่อกำหนดแนวทางในการสื่อสารให้กับเครือข่าย HR ทราบ และร่วม
ดำเนินงานเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ประชุมหารือภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อคัดเลือกและวางแผนการดำเนินงาน
เพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมและระดับกระทรวง
๔. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ตามแผนที่กำหนด
๕. สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาเครือข่าย HR เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุง
แผนงานในครั้งต่อไป

สูตรการคำนวณ : -

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเป็น ๒ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	-
๒	-
๓	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมและระดับกระทรวง จำนวน ๑ ครั้ง
๔	-
๕	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมและระดับกระทรวง จำนวน ๒ ครั้ง

เงื่อนไขตัวชี้วัด : -

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : งานที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕

คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของ บค. และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุกมิติและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดให้มีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ เครื่องมือ กลไกในการรวบรวมความต้องการ/ความคาดหวัง โดยจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลทุกครั้งที่มีการให้บริการในทุกกลุ่มงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ

๓. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สูตรการคำนวณ : ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

นิยาม

กำหนดค่าคะแนนประเมิน

แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้		จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด	= N
มากที่สุด = ๕		จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมากที่สุด	= n_5
มาก = ๔		จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมาก	= n_4
ปานกลาง = ๓		จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนปานกลาง	= n_3
น้อย = ๒		จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อย	= n_2
น้อยที่สุด = ๑		จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อยที่สุด	= n_1

วิธีคิดคะแนน

$$\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} = \frac{5(n_5) + 4(n_4) + 3(n_3) + 2(n_2) + 1(n_1)}{N}$$

$$\text{เปอร์เซ็นต์คะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} \times 100}{\text{คะแนนเต็ม **}}$$

** โดยคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = ๕ คะแนน **

$$\text{ค่าคะแนนแต่ละระดับ} = \frac{(\text{จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน}) \times \text{ค่าคะแนน}}{(\text{จำนวนข้อ})}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ยรวม} = \frac{(\text{ผลรวมของค่าคะแนนที่ได้ทั้งหมด})}{(\text{จำนวนหัวข้อการประเมินหรือจำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด})}$$

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ยรวม} \times 100}{5}$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙)
๒	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙)
๓	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙)
๔	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙)
๕	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป)

เงื่อนไขตัวชี้วัด : กำหนดให้สรุปผลการประเมิน ๒ รอบ คือรอบ ๖ เดือน (เดือนมีนาคม ๒๕๖๘) และรอบ ๑๒ เดือน (เดือนกันยายน ๒๕๖๘)

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

อักษรย่อ

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

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางสาวศิษณุฐ์	มานวงศ์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวประวีณา	สว่างจิตต์	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้จัดทำ

๑. นางสาวสุภัทรา	โพธิ์รัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒. นางสาวศิริรัตน์	นีสันเทียะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. นายพงษ์เทพ	เจริญสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นางพรพิมล	ห้วยจันทร์หอม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕. นางสาวกาญจนา	สิงห์ทวีศักดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖. นางสาวชลธิชา	นัคราบัณฑิตย์	นักทรัพยากรบุคคล
๗. นางสาวกรรณิศา	อุดนน	พนักงานจ้างเหมาบริการ

และบุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

ติดต่อ



๐๒-๓๓๓-๓๗๕๙



hr@mhesi.go.th



ถนนพระรามที่ ๖ แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐