



**แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔**

**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม**

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

สารบัญ

หน้า

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๑. รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ	๑
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๔

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑๕
๒.๑.๑ ข้อมูลกำลังคน	๑๕
๒.๑.๒ ข้อมูลข้าราชการ	๑๕
๒.๑.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการ	๑๕
๒.๒ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑๗
๒.๒.๑ ข้อมูลกำลังคน	๑๗
๒.๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ	๑๗
๒.๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ	๑๘
๒.๓ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่	๑๘
๒.๔ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย	๑๙
๒.๕ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ	๒๐
๒.๖ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖
๒.๗ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	
๓.๑.๑	แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคน	๒๙
๓.๑.๒	แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี	๒๙
๓.๑.๓	แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ	๓๑
๓.๑.๔	แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ	๓๒
๓.๑.๕	แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ	๓๓
๓.๒	สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	
๓.๒.๑	แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคน	๓๕
๓.๒.๒	แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี	๓๕
๓.๒.๓	แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ	๓๗
๓.๒.๔	แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ	๓๘
๓.๒.๕	แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ	๓๙
๓.๓	แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด	๔๐
๓.๔	แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ	๔๑
๓.๕	แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ	๔๒
๓.๖	แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เดิม) ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๔๔

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติ

ราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม)
ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ ๐๒ ๓๓๓ ๓๗๕๔

โทรสาร ๐๒ ๓๓๓ ๓๘๓๐

E-Mail pornpimon.k@mhesi.go.th

วัน เดือน ปี ที่รายงาน ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔



รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๒.๕๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๑.๒๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๑.๑๑
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๑	๒.๒๒
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๘๖.๑๑

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานบูรณาการงานด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ภารกิจหลัก

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีภารกิจในการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

อำนาจหน้าที่

- ๑) ปฏิบัติราชการประจำทั่วไปของกระทรวง รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง
- ๒) กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนด้านการอุดมศึกษา แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และแผนอื่น ๆ
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและแผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตพัฒนากำลังคนของประเทศ และจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- ๔) จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- ๕) จัดทำฐานข้อมูลการอุดมศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการอุดมศึกษา
- ๖) สนับสนุนการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตามนโยบายด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมาตรฐานการอุดมศึกษา
- ๗) ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา
- ๘) รับผิดชอบราชการที่คณะรัฐมนตรีมีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ

ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) การส่งเสริม พัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ
- ๒) การส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคน อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
- ๓) การสร้างและพัฒนาศักยภาพระบบนิเวศให้เอื้อต่อการพัฒนา อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- ๔) การขับเคลื่อนบูรณาการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้กำหนด
เป้าประสงค์ของแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

- ๑) ชุมชนและผู้ประกอบการได้รับการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และคุณภาพชีวิตด้วย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
- ๒) กำลังคนด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ ความรู้และทักษะที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ
- ๓) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต
- ๔) โครงสร้างพื้นฐานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมีศักยภาพ สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ
- ๕) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษามีประสิทธิภาพ
- ๖) สป.อว. มีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างศักยภาพให้กับกลุ่มเป้าหมาย
- ๗) บุคลากร สป.อว. มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ

ผลสัมฤทธิ์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้กำหนด
ประเด็นผลสัมฤทธิ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ ๔ ประเด็น ดังนี้

- ๑) กลุ่มเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และคุณภาพชีวิตสามารถสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ
- ๒) กำลังคนทุกช่วงวัยมีทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- ๓) มีระบบนิเวศทางด้าน อววน. ที่มีความพร้อมรองรับการพัฒนาประเทศเชิงพัฒนาพื้นที่ที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ
- ๔) สป.อว. มีเอกภาพ ประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาลสามารถบริหารจัดการและประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยแผนกลยุทธ์ดังกล่าว มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว.และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ดังนี้

วิสัยทัศน์แผน HR : สร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม

พันธกิจ HR : ๑. เสริมสร้างกำลังคนสู่สังคมนวัตกรรม

๒ สร้างเครือข่าย วทน. เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้อย่างหลากหลาย

๓. ใช้ระบบเทคโนโลยีสร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๔. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างกำลังคนและเอื้อต่อการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว.	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ ๒๑</p>	<p><u>ปี ๒๕๖๔</u></p> <p>๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippis) - การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) - การคัดเลือกบุคลากร สป.อว. เพื่อรับทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - การขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - การส่งบุคลากรรับทุนรัฐบาลไปฝึกอบรมภายในและ/หรือต่างประเทศ <p>๒. โครงการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการด้วยการจ้างรูปแบบอื่น</p> <p>๓. โครงการแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป.อว.</p> <p>๔. โครงการจัดสรรอัตราว่างเพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล</p> <p>๕. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว.	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ เพื่อมุ่งสู่กระทรวงแห่งอนาคต</p>	<p>๑. จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p> <p>๒. การสร้างเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องผ่านแอปพลิเคชัน Line มีกลุ่มแอปพลิเคชัน Line เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ กลุ่ม ชื่อกลุ่ม “เครือข่าย HR อว.”</p> <p>๓. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือองค์ความรู้ด้านกฎหมาย</p> <p>(๑) สร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่ง รวมถึงการเสนอเรื่อง ขอรื้อหรือ ขอความเห็นชอบของหน่วยงานในสังกัด อว.</p> <p>(๒) สัมมนาเครือข่ายด้านกฎหมาย</p> <p>(๓) ประชุมด้านกฎหมายสัญจร</p> <p>ทั้งนี้ กิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ทั้ง ๓ กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ในขณะนี้ เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID – 19</p> <p>๔. เผยแพร่จดหมายข่าวส่วนบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. สร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร สู่องค์กรสมรรถนะสูงแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) ภายใน สป.อว.</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของ สป.อว. (ด้าน ววน.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ http://personnel.ops.go.th</p> <p>๑.๒ จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) จำนวน ๔ หัวข้อเรื่อง ดังนี้</p> <p>(๑) การประชุมสัมมนาบรรยายธรรม เรื่อง พุทธศาสนากับการสร้างคนดี มีคุณธรรม</p> <p>(๒) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๑ (ออนไลน์)</p> <p>(๓) ปรับปรุงคู่มือข้าราชการบรรจุใหม่ (ฉบับปรับปรุง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔)</p> <p>(๔) โครงการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาระบบราชการ เรื่อง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว.	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ</p> <p>๒.๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒.๒ ฝึกอบรมบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี (ออนไลน์) - จัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ของ สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ออนไลน์) <p>จัดส่งบุคลากร สป.อว. เข้ารับการพัฒนาทักษะสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. โครงการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ ERP-HR ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๔. โครงการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ Back office, Font office</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ งาน โดยดำเนินการผ่านระบบบริหารทรัพยากรองค์กร : ERP (https://erp.mhesi.go.th/) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ๓ ด้าน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานทะเบียนประวัติบุคลากร ๒. งานประเมินผลงานทางวิชาการ ๓. งานด้านอัตรากำลังโดยดำเนินการผ่านระบบสรุปอัตรากำลัง อว. http://hrms.mhesi.go.th/ การรายงานผลด้านอัตรากำลังระดับกระทรวงให้ผู้บริหารทราบ <p>๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร</p> <p>๕.๑ จัดทำปฏิทินการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ http://personnel.ops.go.th/ เพื่อให้</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว.	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>บุคลากร สป. และ สร.อว. รับผิดชอบต่อทั่วกัน</p> <p>๕.๒ โครงการความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการทำงาน (Safety and Healthy Work Place)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพและการใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (CPR&AED) <p>๕.๓ จัดกิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (จำนวน ๑๒ เรื่อง)</p> <p>๕.๔ กิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี - การมอบเกียรติบัตรคนดีศรี อว. <p>- พิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการประจำปี</p> <p>๕.๕ จัดโครงการสร้างสุขในการทำงานด้วย Happy Heart</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมกล่องเครื่องดื่มใช้แล้ว มีค่า...เพื่อชุมชนที่ขาดแคลน <p>๕.๖ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางการเงินของบุคลากร สป.อว. เรื่อง “สร้างสุขทางการเงินอย่างยั่งยืนกับ กบข.”</p> <p>๕.๗ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร สป.อว. เรื่อง “Work From Home อย่างไร ให้ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม”</p> <p>๖. โครงการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๖.๑ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรม อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๖.๒ จัดการประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔</p> <p>๖.๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การนำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๖.๔ การประชุมหารือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท., วว., และ ศปท. เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันความเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังการใช้จ่ายงบประมาณฯ โครงการศูนย์นวัตกรรมการผลิตหัวเชื้อจุลินทรีย์เพื่ออุตสาหกรรมอาหาร และโครงการยกระดับ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ สป.อว.	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>เศรษฐกิจในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลางตะวันตกด้วย BCG โมเดลของ วว.</p> <p>๖.๕ จัดโครงการคาราวาน “เครือข่ายอาสาสมัคร อว. ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต” ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๖.๖ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินความเสี่ยงการทุจริตของ อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๖.๗ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๖.๘ โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต หัวข้อ “รู้ไว้ภัยใกล้ตัวกับผลประโยชน์ทับซ้อน”</p> <p>๖.๙ จัดโครงการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมต่อสังคม หัวข้อ “MHESI สานฝันปันน้ำใจ ปลุกฝังเด็กไทยไม่โกง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๖.๑๐ จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมด้วยการนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงการปฏิบัติธรรมนำสุข อว.)</p> <p>๖.๑๑ โครงการฝึกอบรมการสร้างข้าราชการและเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ของ อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หัวข้อ “เครือข่ายคนรุ่นใหม่สร้างสังคมไทยไม่โกง”</p>

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input checked="" type="checkbox"/> มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)</p>
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input type="checkbox"/> มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input type="checkbox"/> มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)</p>
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input type="checkbox"/> กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p>
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input type="checkbox"/> มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๑	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input type="checkbox"/> เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input type="checkbox"/> จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๒	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันสมัย (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input type="checkbox"/> ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๒	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๒ ระบบใบลาอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๓ ระบบรักษาการแทน</p> <p>๒.๔ ระบบอัตรากำลัง</p> <p>๓. <input type="checkbox"/> มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input checked="" type="checkbox"/> ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input checked="" type="checkbox"/> มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input checked="" type="checkbox"/> จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ แต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาผลการประเมินและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ</p> <p>๓.๒ มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓.๓ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานและการตรวจสอบด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๓.๔ มีการชี้แจงทำความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับข้าราชการใน สป. และ สร.วท. รวมทั้งเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือแจ้งเวียน ประกาศ เว็บไซต์ เป็นต้น</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>- ไม่มี -</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>ตอบ ผู้บริหาร สป.อว. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ตอบ เป็นประธานคณะทำงานจัดทำกรอบส่งเสริมประสบการณ์ โดยเป็นผู้กำหนดกรอบในการดำเนินงานและภารกิจที่จะมอบหมายให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งการติดตามการดำเนินงาน</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตอบ ๓.๑ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะทำงานเพื่อสร้างระบบการมีส่วนร่วม</p> <p>๓.๒ กำหนดให้มีการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ จากบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนต่าง ๆ</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. <input checked="" type="checkbox"/> จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. <input checked="" type="checkbox"/> จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. <input checked="" type="checkbox"/> จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>๑) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีการปรับปรุงห้องทำงาน ห้องน้ำ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น เครื่องปรับอากาศ ระบบการทำงาน ความสะอาด และการรักษาความปลอดภัย</p> <p>๒) การจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ในสำนักงานอย่างพอเพียง และมีการบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานเสมอ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร รวมทั้งการจัดการกับพัสดุที่เสื่อมสภาพ หรือชำรุด</p> <p>๓) มีการพัฒนาบุคลากรในสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้ในการบริหารทีมงาน เป็นต้น</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒.๑.๑ ข้อมูลกำลังคน

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
❖ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๔๗๙	๘๓.๘๙	๔๙๙	๘๐.๗๑	๕๐๕	๘๑.๑๕
๒) ลูกจ้างประจำ	๓๑	๕.๔๓	๓๗	๕.๗๑	๓๗	๕.๕๘
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๒๔	๔.๒๐	๓๗	๕.๗๑	๓๘	๕.๗๓
๔) พนักงานราชการ	๓๗	๖.๔๘	๕๑	๗.๘๗	๕๐	๗.๕๔
ผลรวมกำลังคน	๕๗๑	๑๐๐.๐๐	๖๑๔	๑๐๐.๐๐	๖๖๓	๑๐๐.๐๐
❖ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ	๑๗	๑๐๐.๐๐	๓๐	๑๐๐.๐๐	๓๕	๑๐๐.๐๐
๑) การเข้ารับราชการ	๐	๐.๐๐	๘	๒๖.๖๗	๓๐	๘๕.๗๑
- บรรจุใหม่	๑๗	๑๐๐.๐๐	๒๒	๗๓.๓๓	๕	๑๔.๒๙
- รับโอน	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๓๘	๑๐๐.๐๐	๔๕	๑๐๐.๐๐	๕๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๔	๑๐.๕๓	๘	๑๗.๗๘	๒๑	๐.๐๐
- ลาออก	๒๗	๗๑.๐๕	๒๘	๖๒.๒๒	๑๙	๐.๐๐
- ให้โอน	๗	๑๘.๔๒	๙	๒๐.๐๐	๑๐	๑.๕๑
- เกษียณอายุ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- อื่นๆ	๑๗	๑๐๐.๐๐	๓๐	๑๐๐.๐๐	๓๕	๑๐๐.๐๐

๒.๑.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง
๑. บริหาร	๗	๕	๒๘.๕๗	๑๑	๗	๓๖.๓๖	๑๑	๘	๒๗.๒๗
๒. อำนวยการ	๑๒	๑๑	๘.๓๓	๑๓	๑๑	๑๕.๓๘	๑๓	๑๓	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๔๗๑	๔๑๓	๑๒.๕๓	๔๗๐	๔๒๒	๑๐.๒๑	๔๗๐	๔๒๑	๑๐.๔๓
๔. ทั่วไป	๖๖	๕๑	๒๒.๗๓	๖๘	๕๙	๑๓.๒๔	๖๘	๖๓	๗.๓๕
รวม	๕๕๖	๔๗๙	๑๓.๘๕	๕๖๒	๔๙๙	๑๑.๒๑	๕๖๒	๕๐๕	๑๐.๑๔

๒.๑.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๒	๐	๓	๑
๒๕-๒๙	๑๐	๔	๑๘	๗	๒๐	๕
๓๐-๓๔	๕๐	๑๙	๖๑	๑๘	๗๑	๒๗
๓๕-๓๙	๘๙	๒๒	๘๒	๓๐	๘๕	๒๘
๔๐-๔๔	๕๗	๒๖	๖๑	๒๕	๕๔	๒๓
๔๕-๔๙	๕๐	๒๗	๕๒	๒๓	๕๖	๑๙
๕๐-๕๔	๔๙	๙	๔๔	๑๐	๕๐	๗
>=๕๕	๕๔	๑๓	๕๕	๑๑	๔๔	๑๒
รวม	๓๕๙	๑๒๐	๓๗๕	๑๒๔	๓๘๓	๑๒๒

๒.๒ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒.๒.๑ ข้อมูลกำลังคน

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
❖ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑๔	๑๐๐.๐๐	๑๕	๙๓.๗๕	๑๕	๙๓.๗๕
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๐	๐.๐๐	๑	๖.๒๕	๑	๖.๒๕
ผลรวมกำลังคน	๑๔	๑๐๐.๐๐	๑๖	๑๐๐.๐๐	๑๖	๑๐๐.๐๐
❖ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖	๑๐๐.๐๐	๒	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๓	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- รับโอน	๒	๓๓.๓๓	๒	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๑	๑๖.๖๗	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑	๑.๐๐	๒	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ลาออก	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ให้ออก	๑	๑.๐๐	๑	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๐	๐.๐๐	๑	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- อื่นๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๒.๒.๒ ข้อมูลข้าราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒. อำนวยการ	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๑๓	๑๒	๗.๖๙	๑๓	๑๑	๑๕.๓๘	๑๓	๑๐	๒๓.๐๘
๔. ทั่วไป	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐
รวม	๑๕	๑๔	๖.๖๗	๑๕	๑๓	๑๓.๓๓	๑๕	๑๒	๒๐.๐๐

๒.๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕-๒๙	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๐-๓๔	๑	๑	๐	๐	๑	๑
๓๕-๓๙	๐	๓	๑	๔	๑	๒
๔๐-๔๔	๒	๑	๓	๐	๑	๐
๔๕-๔๙	๑	๐	๒	๐	๑	๐
๕๐-๕๔	๒	๐	๐	๐	๑	๐
>=๕๕	๓	๐	๓	๐	๔	๐
รวม	๙	๕	๙	๔	๙	๓

๒.๓ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๑๘	๒๕	๒๕
๒. พนักงานราชการ	๔	๕	๕
รวม	๒๒	๓๐	๓๐

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒.๔ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ	๘,๑๒๔.๒๔๕๘	๑๐๐	๘,๐๑๕.๐๑๐๗	๑๐๐	๘,๔๒๐.๙๑๑๕	๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท	๗๔๐.๓๙๙๕	๙.๑๑	๗๔๗.๗๕๕๕	๙.๓๓	๒๕๒.๑๙๒๑	๒.๙๙
งบบุคลากร						
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร						
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม						
ค่าใช้จ่ายเดินทาง						
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ						
ค่าสาธารณูปโภค						
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย						
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน						
ต้นทุนในการผลิตอื่น						
รวมต้นทุนผลผลิต						
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)						
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)						
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร						
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม						
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล						

หมายเหตุ : เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๔ สป.อว. ด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และด้านการอุดมศึกษา อยู่ในระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงไม่มีข้อมูลต้นทุนสำหรับข้อ ๒.๕.๒ และ ๒.๕.๓

๒.๕ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๕.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) ของ สป.อว.)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ : อันดับของความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD	อันดับ	-	-	๓๖	๓๙	๔๐	๓๘
๑.๑ อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD (ภาพรวม)	อันดับ	๓๗	๓๘	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด
๑.๒ ความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอแนวทางการผลักดันอันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศไทย		รายงานข้อเสนอแนวทางการผลักดันอันดับความสามารถทางการแข่งขันด้าน Scientific Infrastructure ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ IMD ในภาพรวม เพื่อใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานสำหรับปี ค.ศ. ๒๐๒๒	ปอว. และ รมว. อว. เห็นชอบบทวิเคราะห์อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วตามบันทึกที่ อว ๐๒๑๑/๒๑๓ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
			เป้าหมาย และการวิจัยขั้น แนวหน้า บนเว็บไซต์ https://talent.nxpo.or.th				
ตัวชี้วัดที่ ๔ : ความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อ บรรลุเป้าหมายของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ	ตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัดที่ ดำเนินการได้บรรลุ เป้าหมายการดำเนินการ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ตัวชี้วัด	ดำเนินการได้ตาม เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด
ตัวชี้วัดที่ ๕ : ความสำเร็จของการจัดกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษา		ส.อ. เสนอความเห็น ของ กกอ. และ ความเห็นของ สถาบันอุดมศึกษา (ที่ ผ่านความเห็นชอบจาก สถาบันอุดมศึกษา) ต่อ รมว.อว เพื่อ ประกอบการพิจารณา ประกาศกำหนดให้ สถาบันอุดมศึกษาสังกัด กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	ส.อ. เสนอผลการ ประเมินตนเองตามตัวชี้วัด ศักยภาพองค์กรและ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ของแต่ละกลุ่ม และ แผนพัฒนาความเป็นเลิศ ของสถาบัน อุดมศึกษา แผนการผลิตกำลังคน ระดับสูงเฉพาะทางตาม ความต้องการของประเทศ หรือแผนพัฒนาสถาบัน	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๒ : ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ๖.๑ การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)			อุดมศึกษาด้านอื่นต่อ คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กออ.) เพื่อพิจารณา				
		ชุดข้อมูลมีคำอธิบาย ข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (๑๔ รายการ) ทุกชุดข้อมูลในกระบวนการทำงาน	- มีรายชื่อชุดข้อมูลที่มีสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามภารกิจที่เลือก - ชุดข้อมูลมีคำอธิบาย ข้อมูลข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (๑๔ รายการ) ทุกชุดข้อมูลในกระบวนการทำงาน - มีระบบบัญชีข้อมูลของ อว. และจัดทำข้อมูลเปิดที่ ถูกจัดในหมวดหมู่ สาธารณะอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของชุดข้อมูลเปิด ในบัญชีข้อมูล สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตาม	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๖.๒ งานขอรับใบประมวลผลการศึกษาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Transcript)		มีการเชื่อมโยงข้อมูล Digital Transcript กับ สถาบันอุดมศึกษานำร่อง ๙ แห่ง ผ่าน Web Portal	มีการเชื่อมโยงข้อมูล Digital Transcript กับ สถาบันอุดมศึกษานำร่อง ๙ แห่ง ผ่าน Web Portal: http://www.mua.go.th/digitaltranscript/index.html	มาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร.กำหนด	ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้

๒.๕.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปี	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงระยะเวลาการประเมิน	ช่วงระยะเวลาการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
					จำนวนข้าราชการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๑.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๓.๔๓๖ - ๒.๘๖๗	๑๑	๒๑๘	
	ดีมาก	๘๑.๐๐ - ๙๐.๙๙	๒.๙๓๓ - ๒.๕๓๗	-	๒๓๓	
	ดี	๗๑.๐๐ - ๘๐.๙๙	๒.๔๖๐ - ๒.๒๐๗	-	๓	
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๗๐.๙๙	๒.๐๗๖ - ๑.๘๗๗	-	-	
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	-	-	-	
๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๑.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๖ ขึ้นไป	๑๑	๒๓๒	
	ดีมาก	๘๑.๐๐ - ๙๐.๙๙	๒.๓๐ - ๒.๕๕	-	๒๒๓	
	ดี	๗๑.๐๐ - ๘๐.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	-	๕	
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๗๐.๙๙	๑.๖๐ - ๒.๘๙	-	-	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-	
๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๒.๘๐ ขึ้นไป	๑๒	๒๔๒	
	ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	๒.๖๐ - ๓.๓๙	๑	๒๒๑	
	ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	๒.๔๐ - ๓.๐๙	-	๕	
	พอใช้	๖๐ - ๗๔.๙๙	๑.๙๐ - ๒.๘๙	-	๒	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-	

๒.๖ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้มีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงขึ้นใหม่ คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยรวบรวมสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความหลากหลาย และมีภารกิจที่รับผิดชอบมากขึ้น รวมถึงยังมีความแตกต่างในเรื่องของหลักเกณฑ์ และแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องหาหลักเกณฑ์กลางที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายใน การจัดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวง จะต้องชะลอการดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จนกว่าการจัดตำแหน่งแล้วเสร็จ ทำให้การสรรหาบุคลากรไม่ทันต่อภาวะการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการของกอง/ศูนย์/กลุ่ม ซึ่งมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดประชุม หรือฝึกอบรม เป็นระบบ online ส่งผลต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงการดำเนินกิจกรรม เช่นการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการโต้ตอบระหว่างการฝึกอบรม ได้รับการตอบสนองจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย เนื่องจากติดปัญหาเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการเข้าร่วมการฝึกอบรม

๓. การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS และระบบ ERP ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง เนื่องจากปัจจุบันมีฐานข้อมูล DPIS ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังไม่สามารถรวมให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน เป็นสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อประมวลผลและการสืบค้นข้อมูล ประกอบกับการชะลอการดำเนินการพัฒนาระบบ ERP ให้สอดคล้องกับข้อมูลปัจจุบัน

๔. สำนักงาน ก.พ. มีการปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ จึงต้องปรับปรุงประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับระเบียบที่กำหนด ซึ่งเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลทำความเข้าใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๒.๗ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การเวียนคำสั่ง/ประกาศต่างๆ ให้จัดทำเป็นคิวอาร์โค้ด โดยไม่ต้องสำเนาคำสั่ง/ประกาศแนบหนังสือเวียน เพื่อลดปริมาณกระดาษ (paperless)

๒. การเวียนหนังสือเกี่ยวกับการฝึกอบรม ทุนฝึกอบรม และทุนรัฐบาล ให้จัดทำรายละเอียดและลงทะเบียนผ่านคิวอาร์โค้ด เพื่อลดปริมาณกระดาษ (paperless) และเพื่อความสะดวกรวดเร็ว

๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบุคคล โดยผ่านกลุ่มไลน์ ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และทั่วถึงในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานบริหารบุคคล

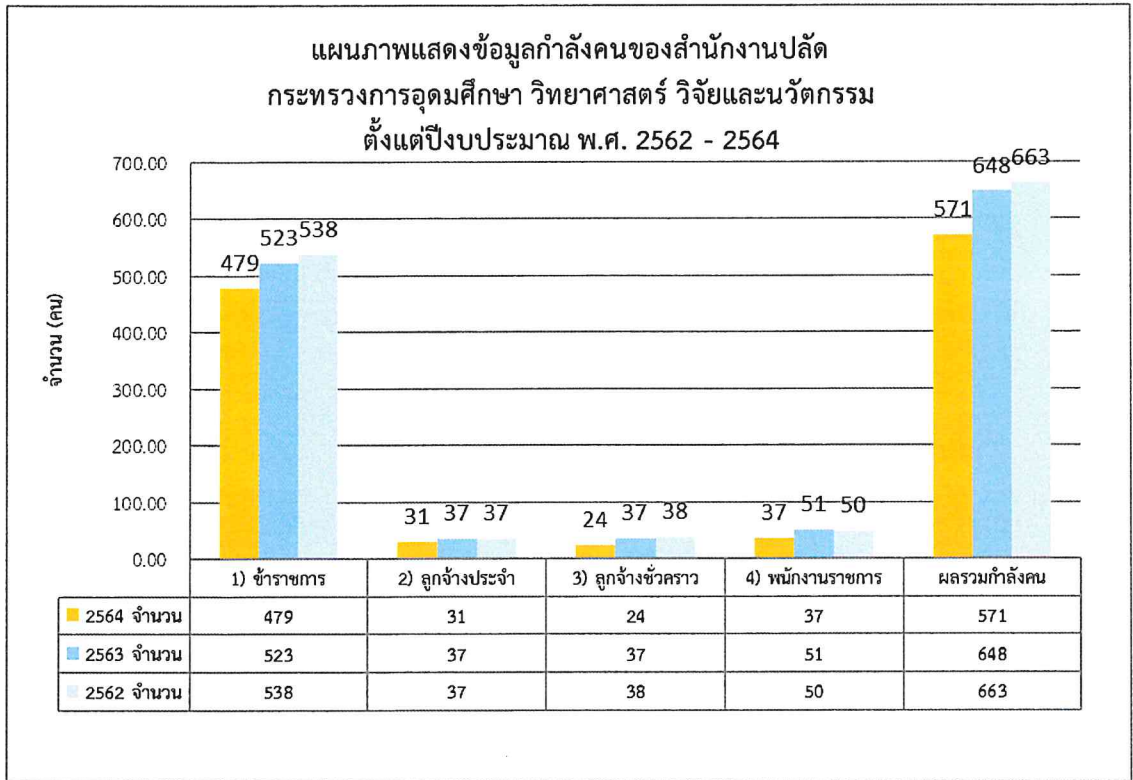
๔. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับให้ข้าราชการปฏิบัติงานภายในที่พักตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้จัดทำประกาศมาตรการและการเฝ้าระวังการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) โดยให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานภายในที่พัก (Work from Home) ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงได้มีการนำแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และโปรแกรม Zoom มาใช้ในการประชุมคณะกรรมการและประชุมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และไม่กระทบสิทธิผลประโยชน์ของบุคลากรที่พึงจะได้รับ

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

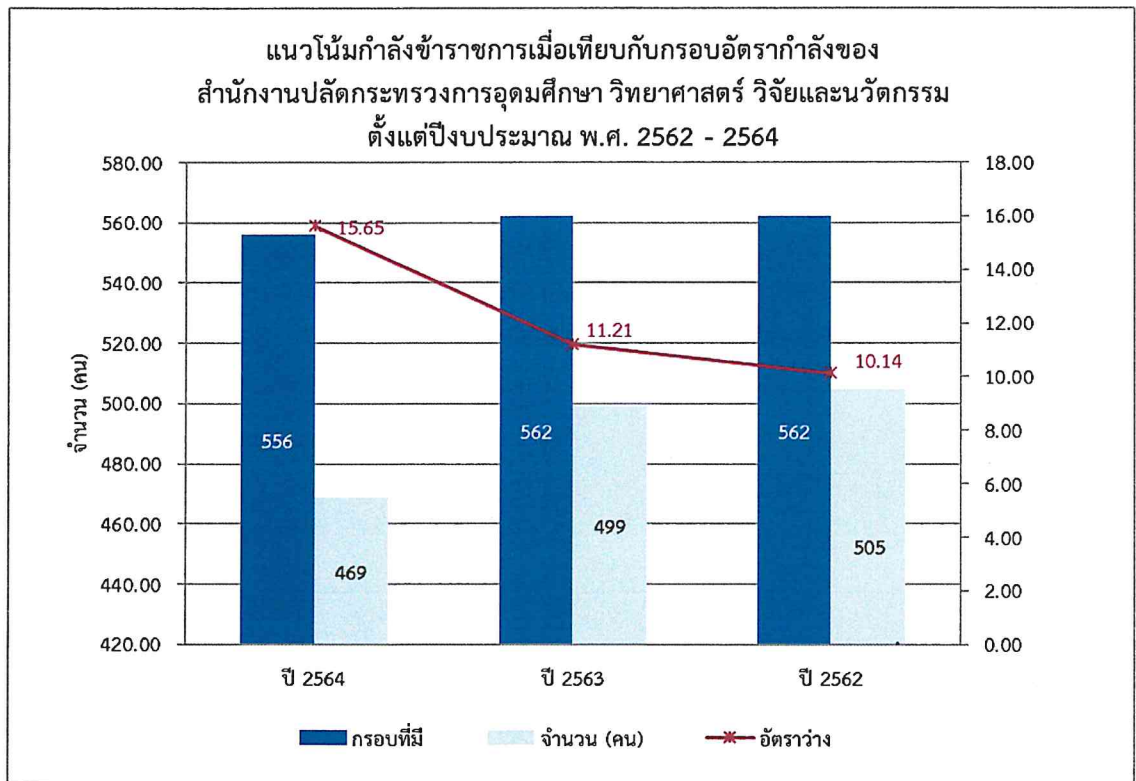
- ๓.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 - ๓.๑.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคน
 - ๓.๑.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี
 - ๓.๑.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ
 - ๓.๑.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ
 - ๓.๑.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ
- ๓.๒ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 - ๓.๒.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคน
 - ๓.๒.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี
 - ๓.๒.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ
 - ๓.๒.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ
 - ๓.๒.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ
- ๓.๓ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ
- ๓.๕ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
- ๓.๖ แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เดิม) ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๗)

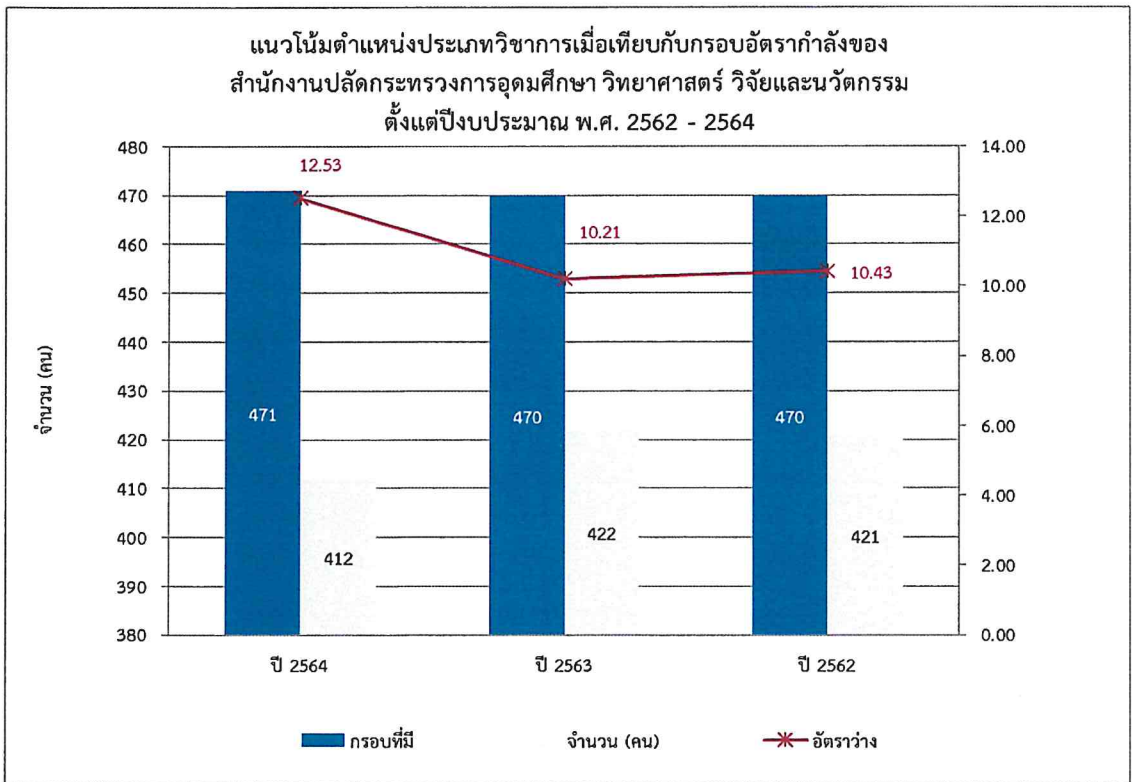
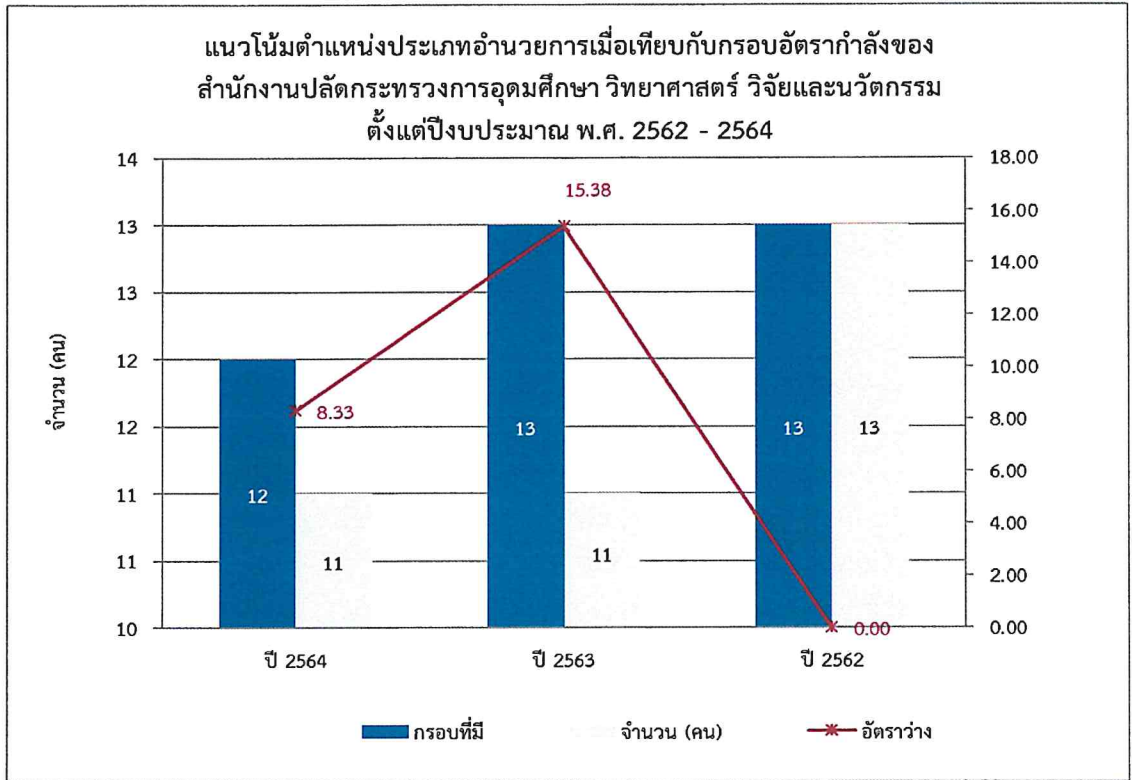
๓.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

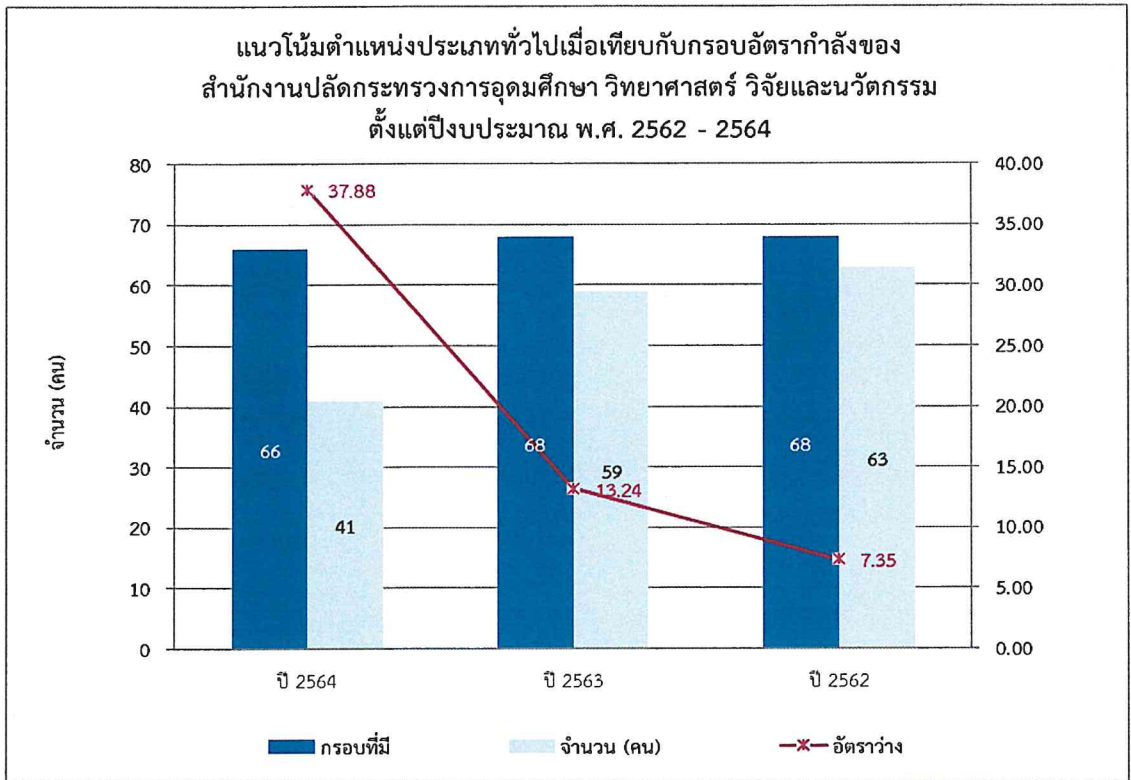
๓.๑.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคน



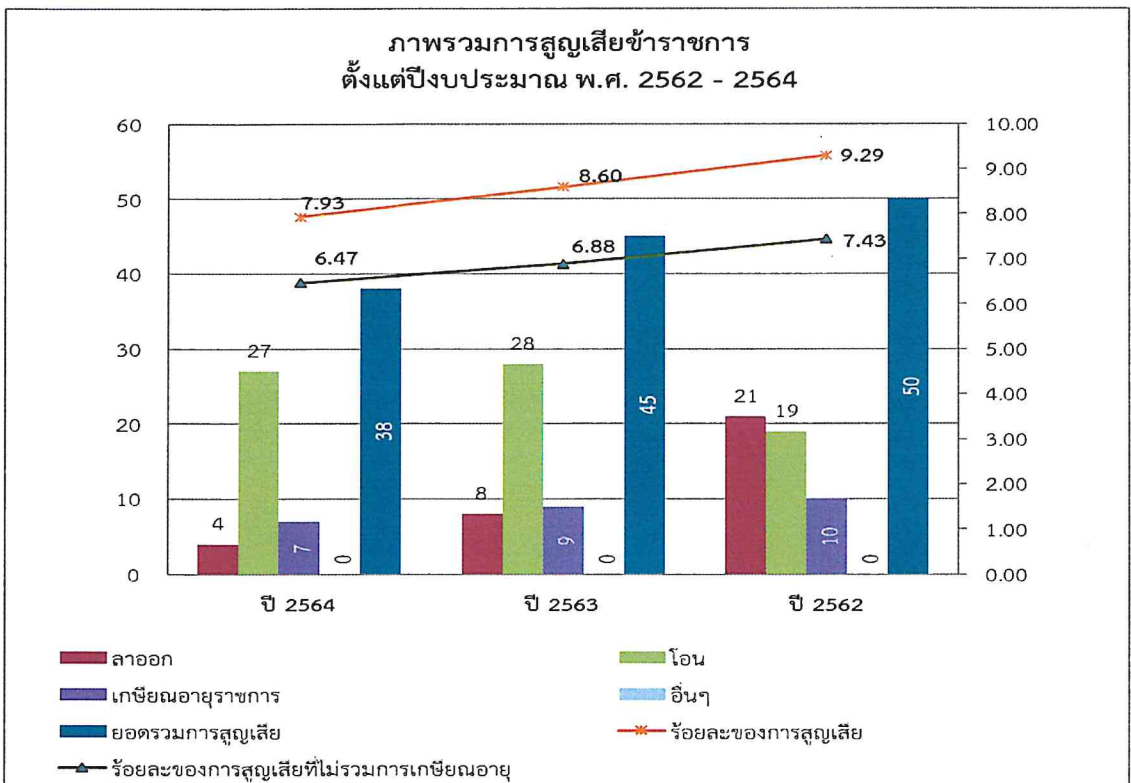
๓.๑.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



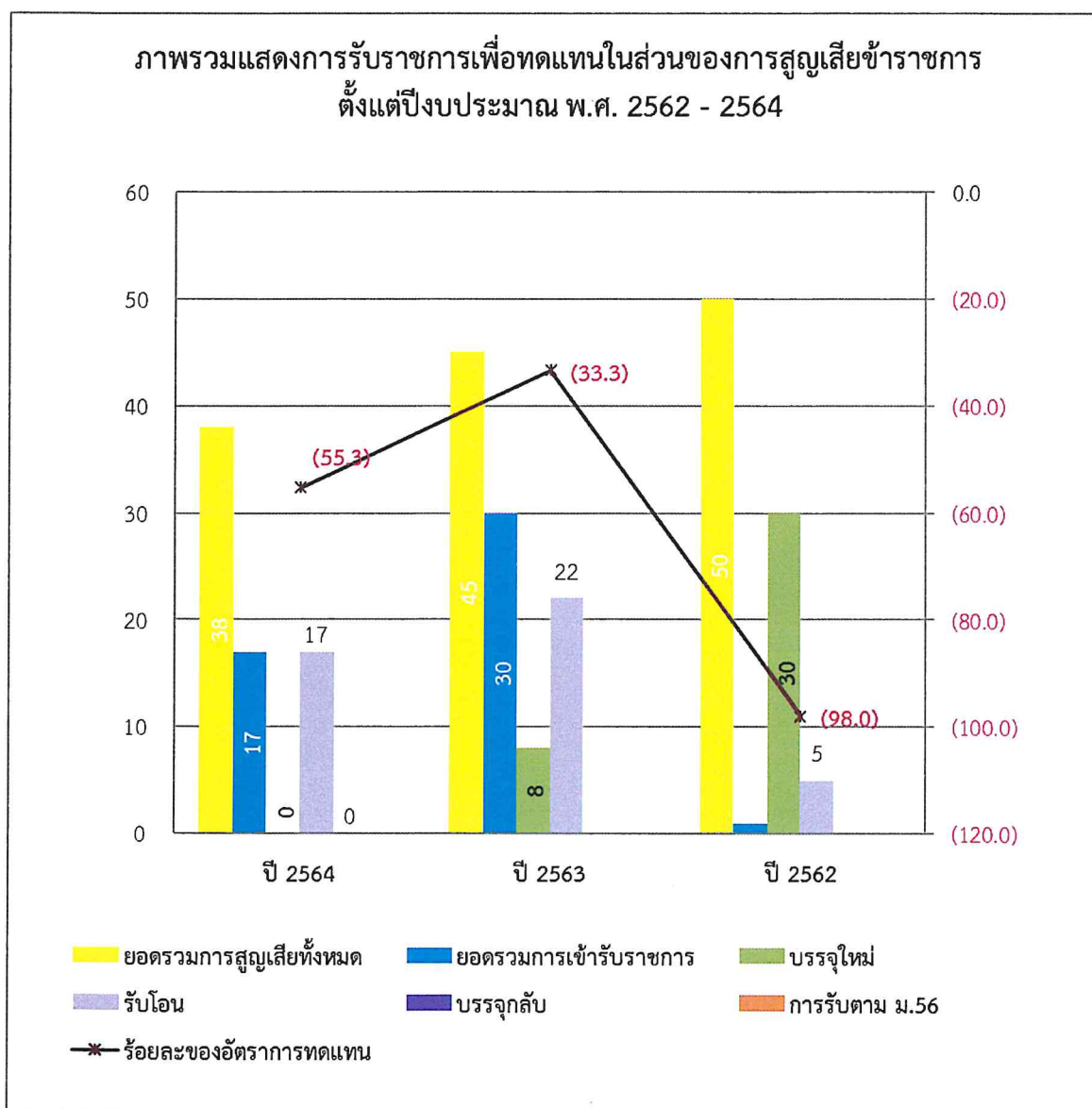




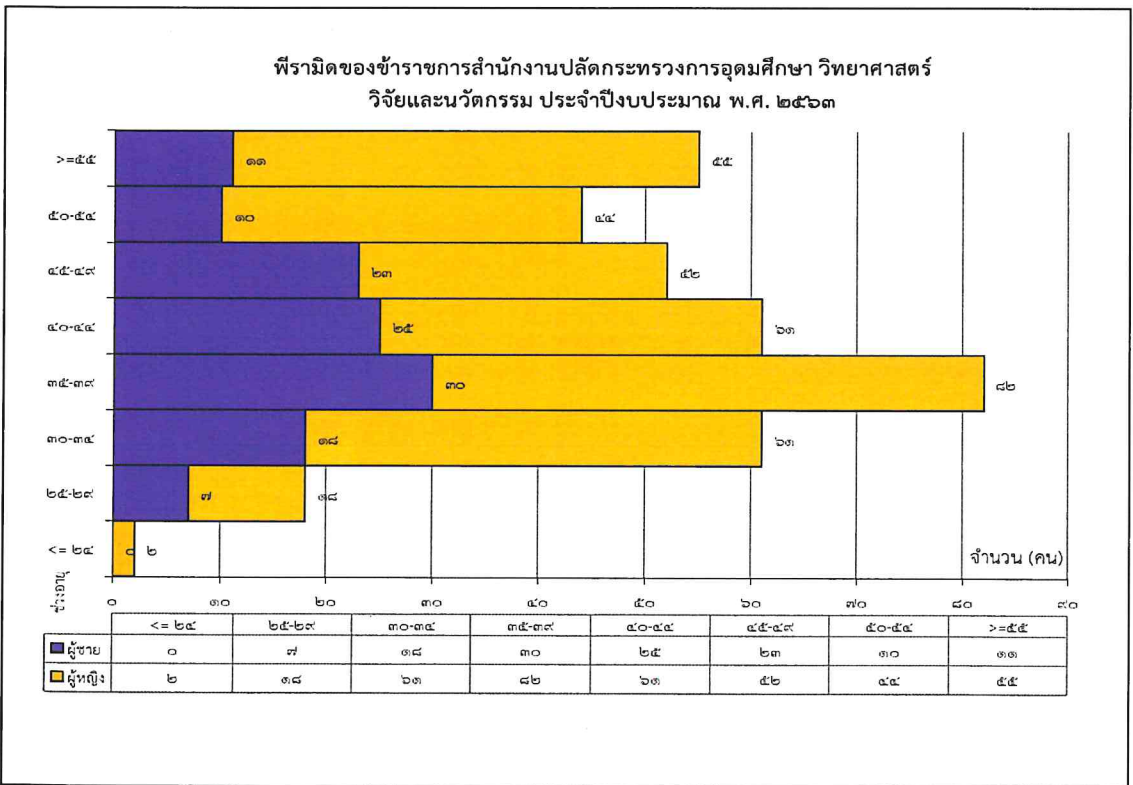
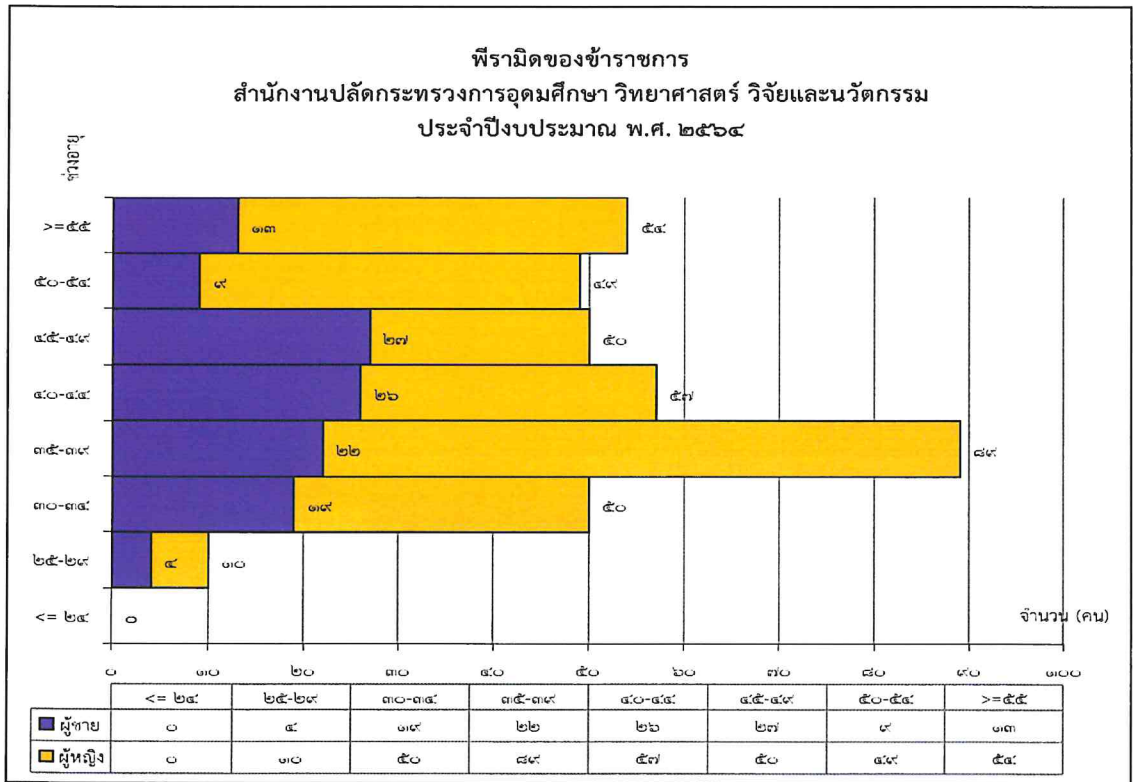
๓.๑.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



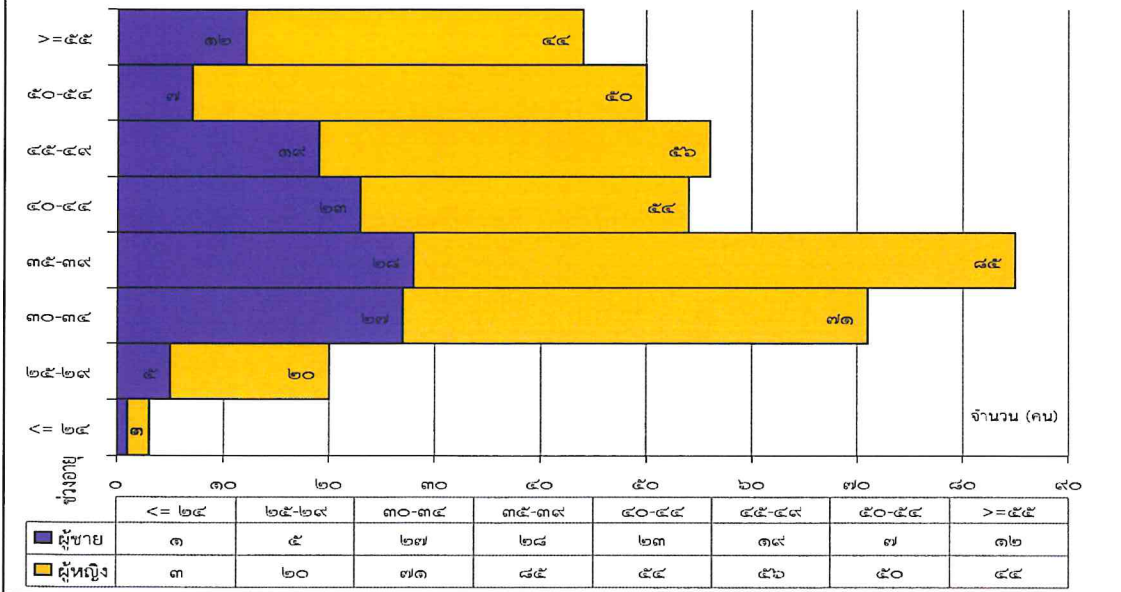
๓.๑.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



๓.๑.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

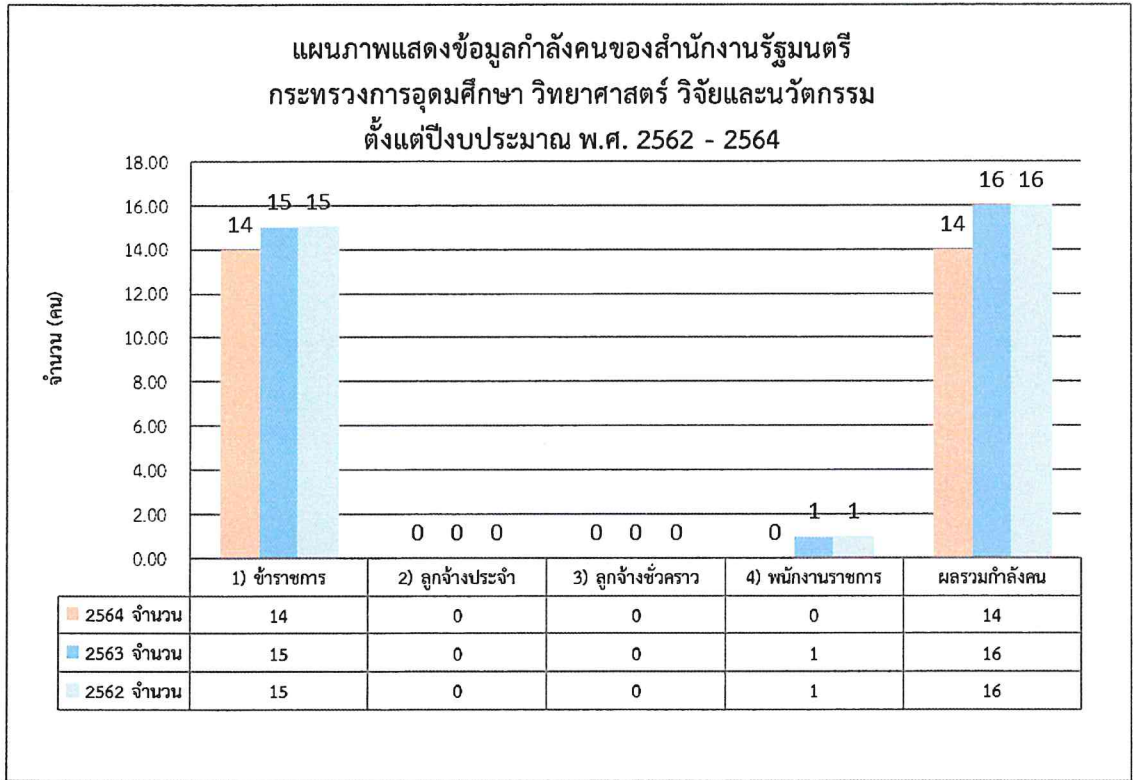


พีรามิดของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

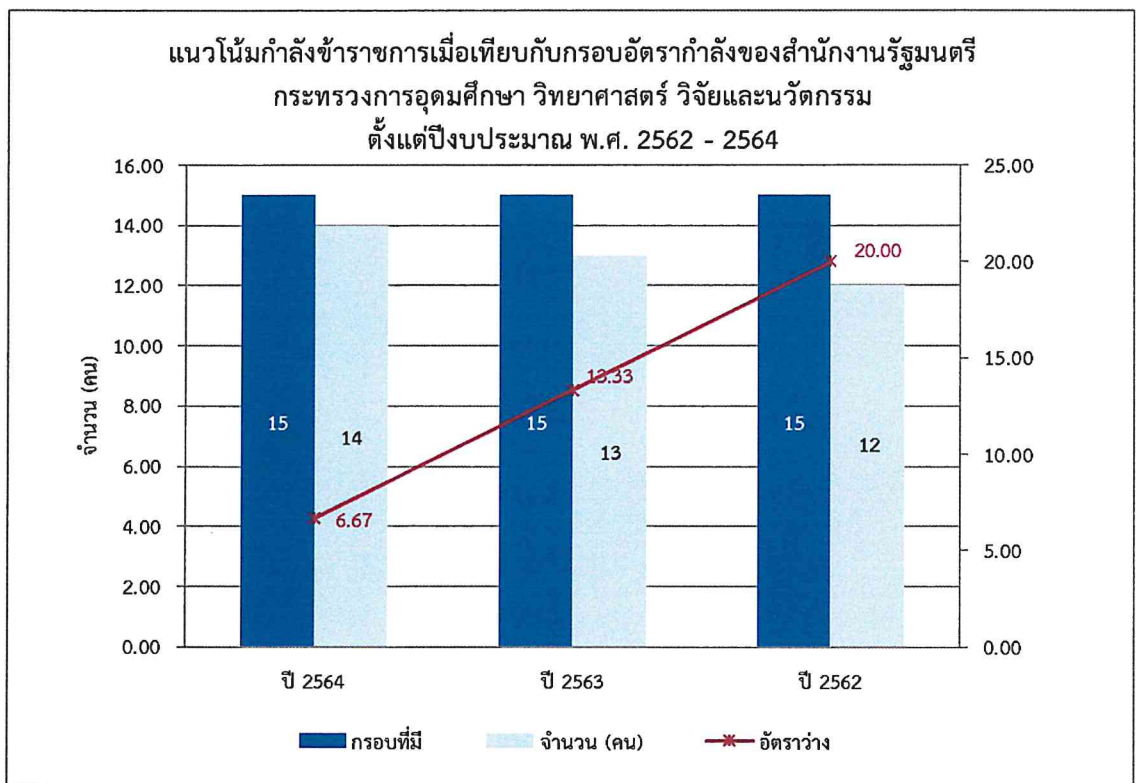


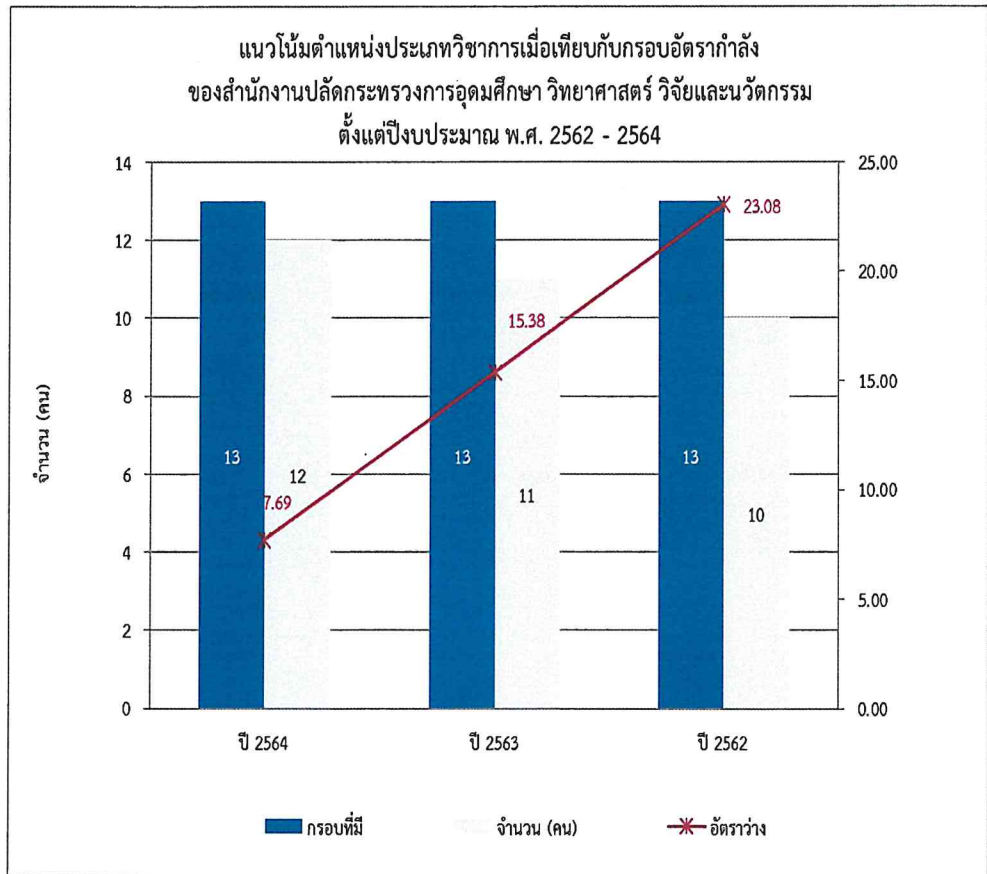
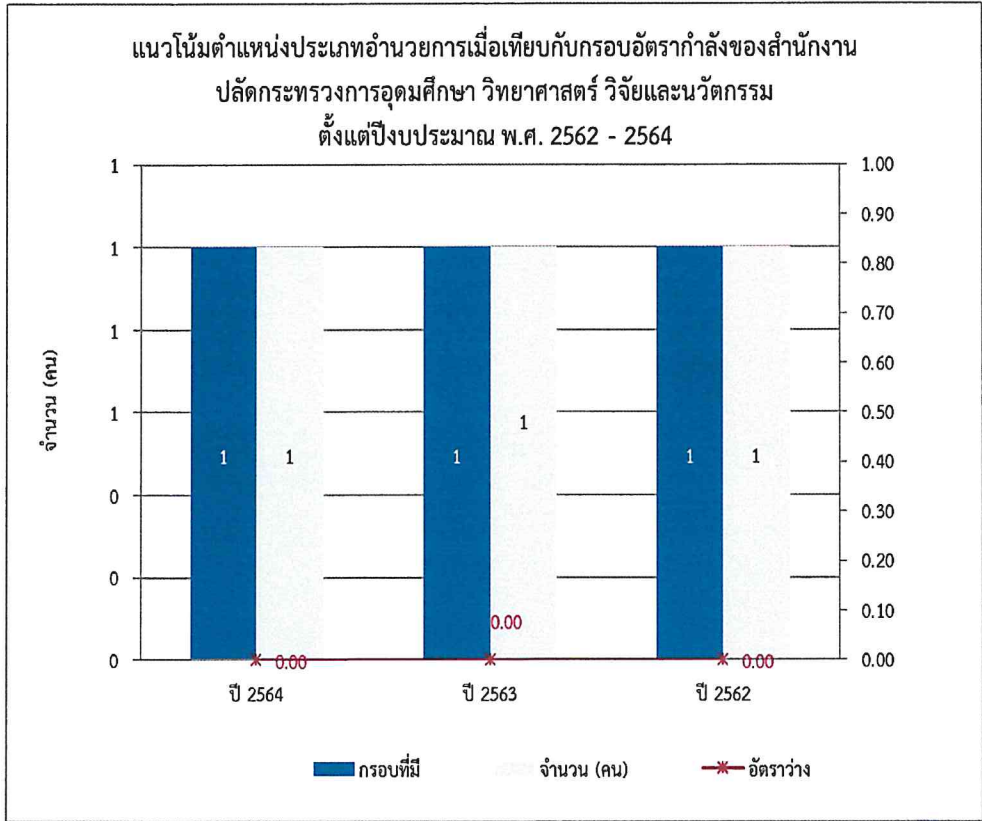
๓.๒ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

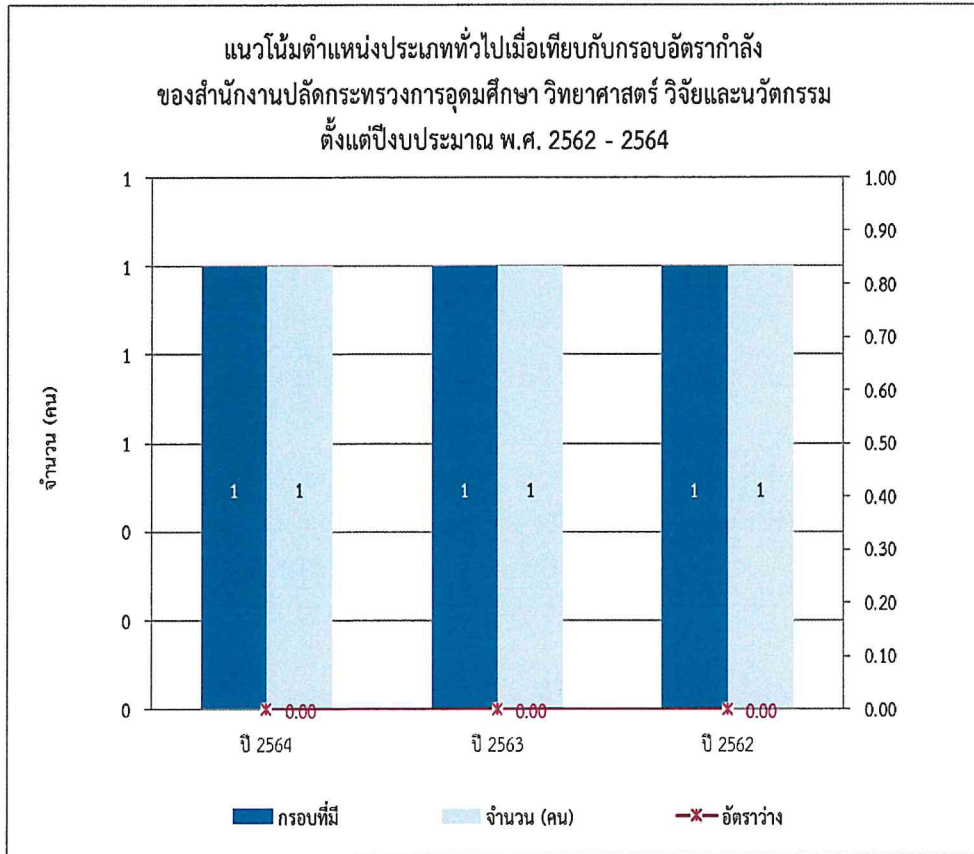
๓.๒.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคน



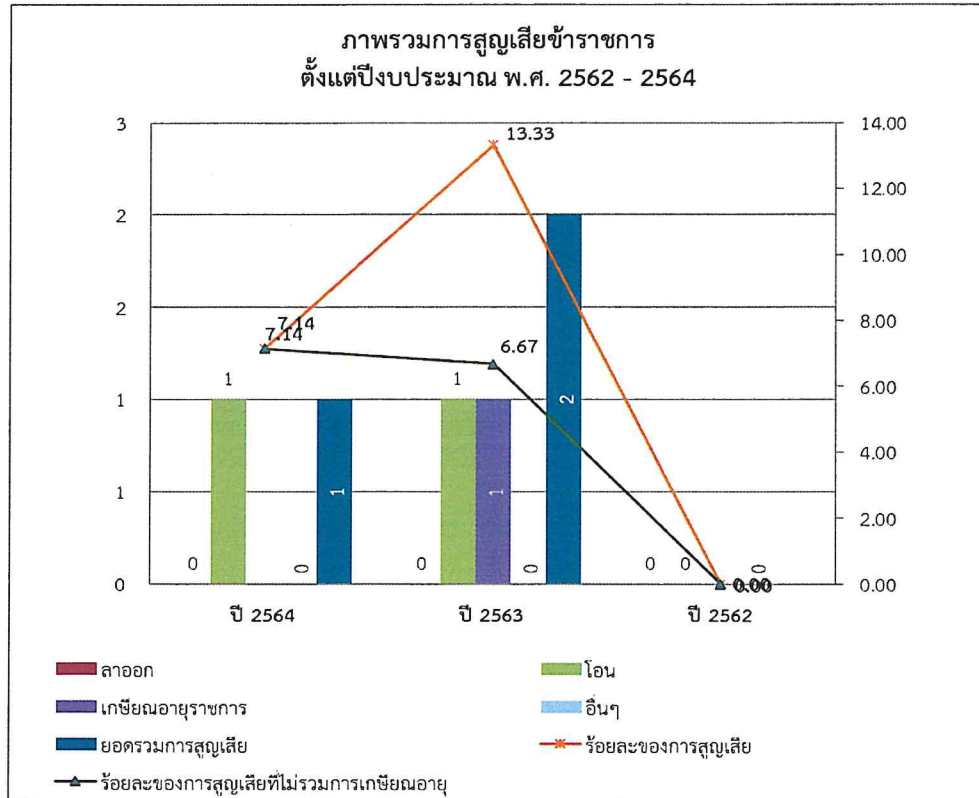
๓.๒.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี





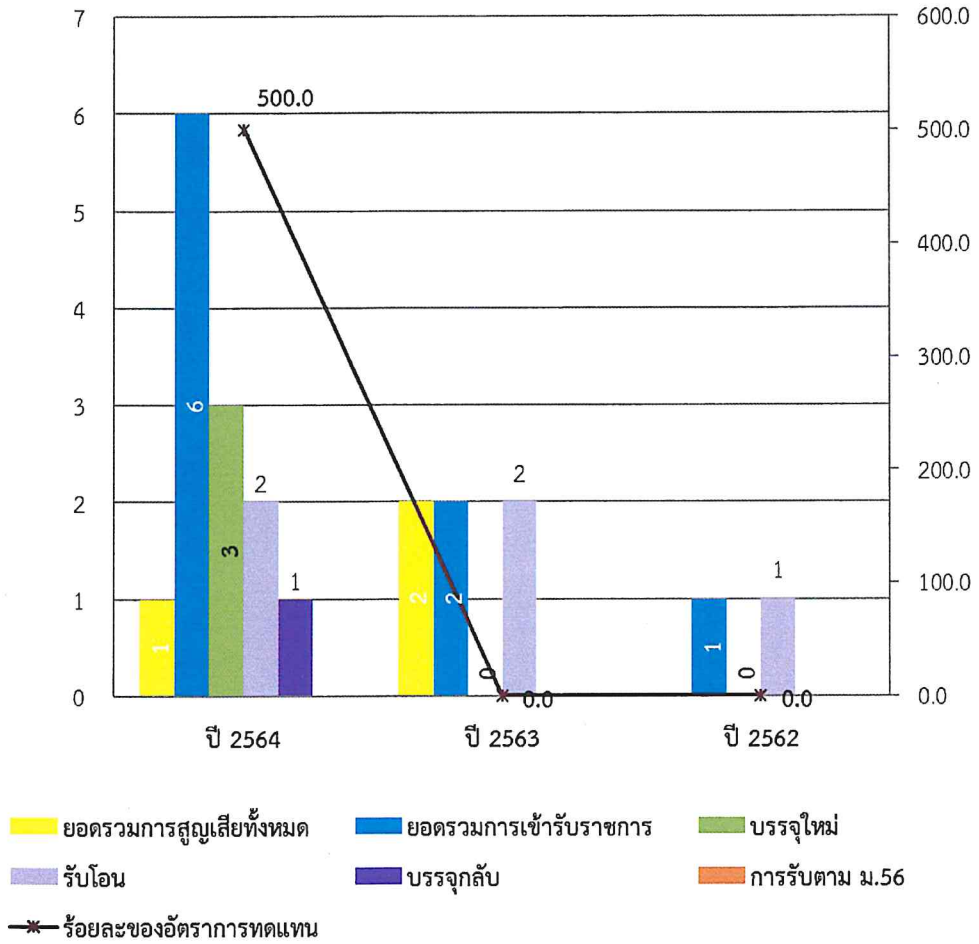


๓.๒.๓ แผนภาพการสูญเสียข้าราชการ

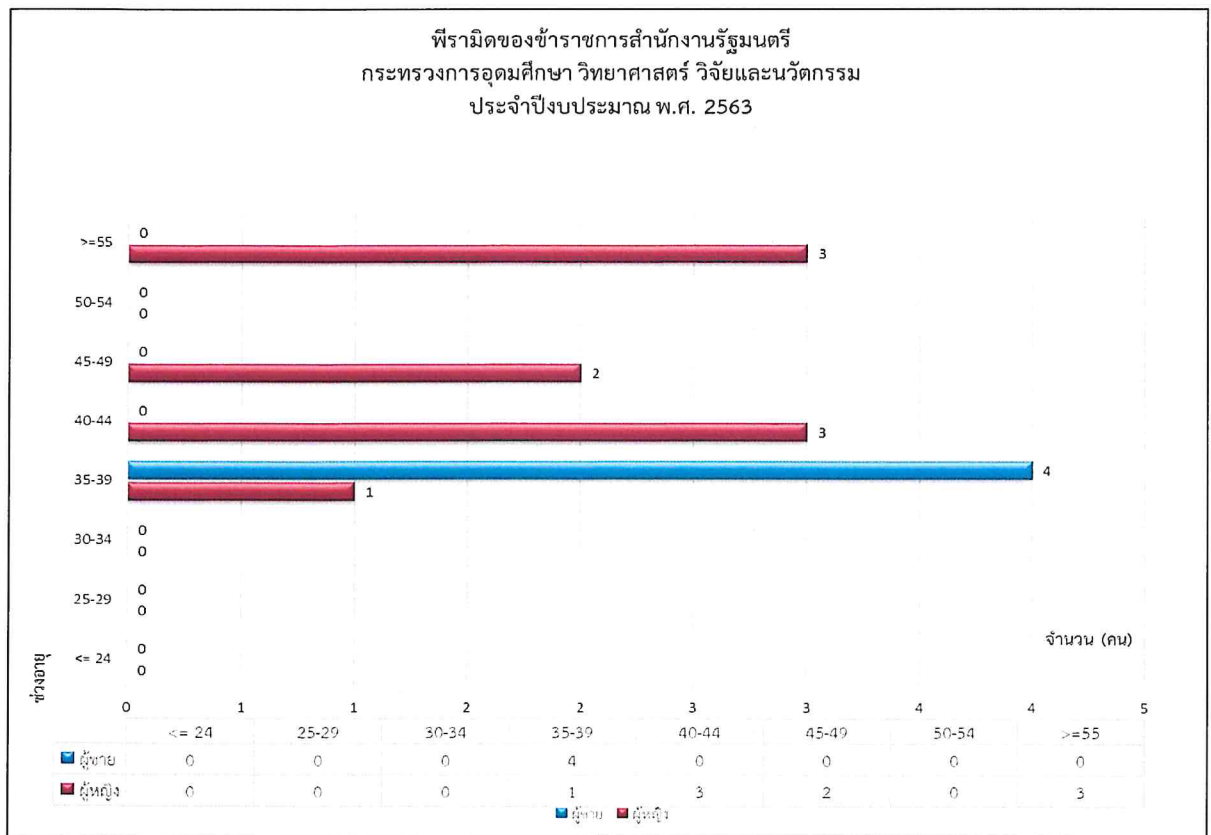
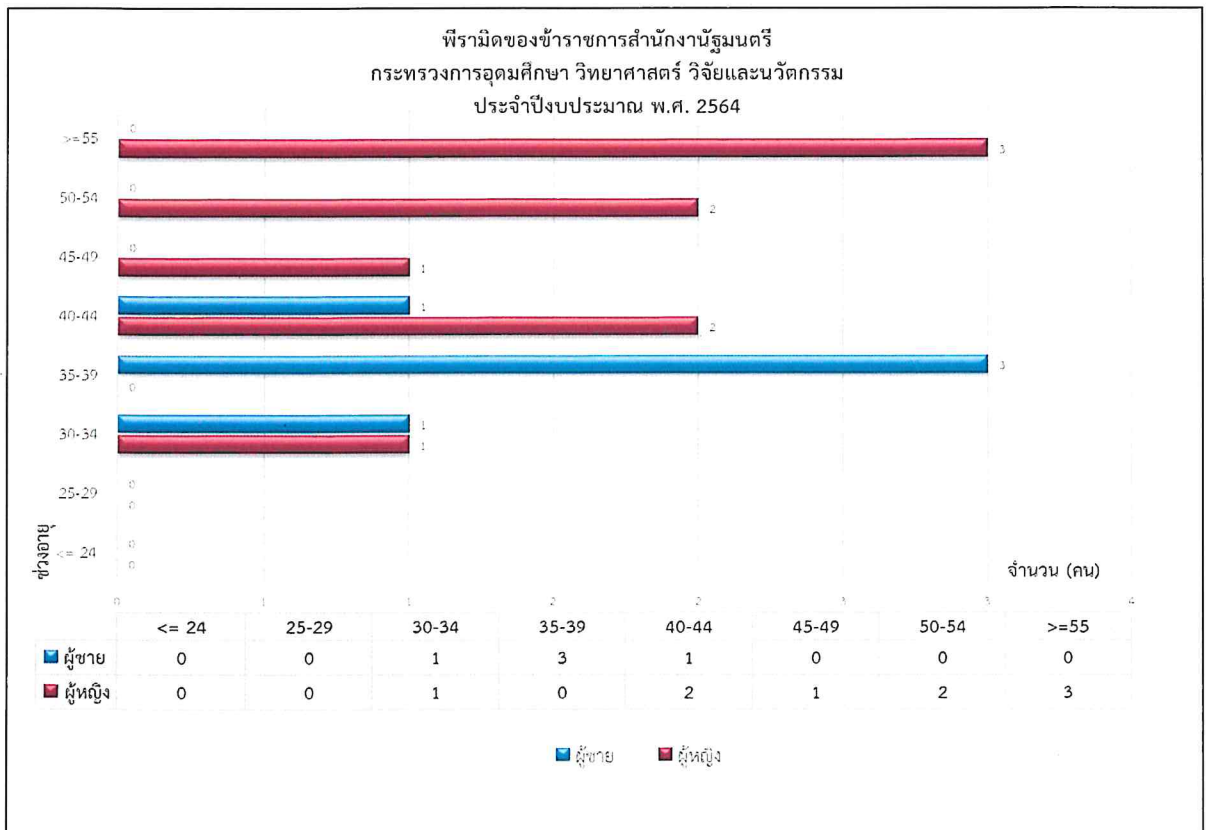


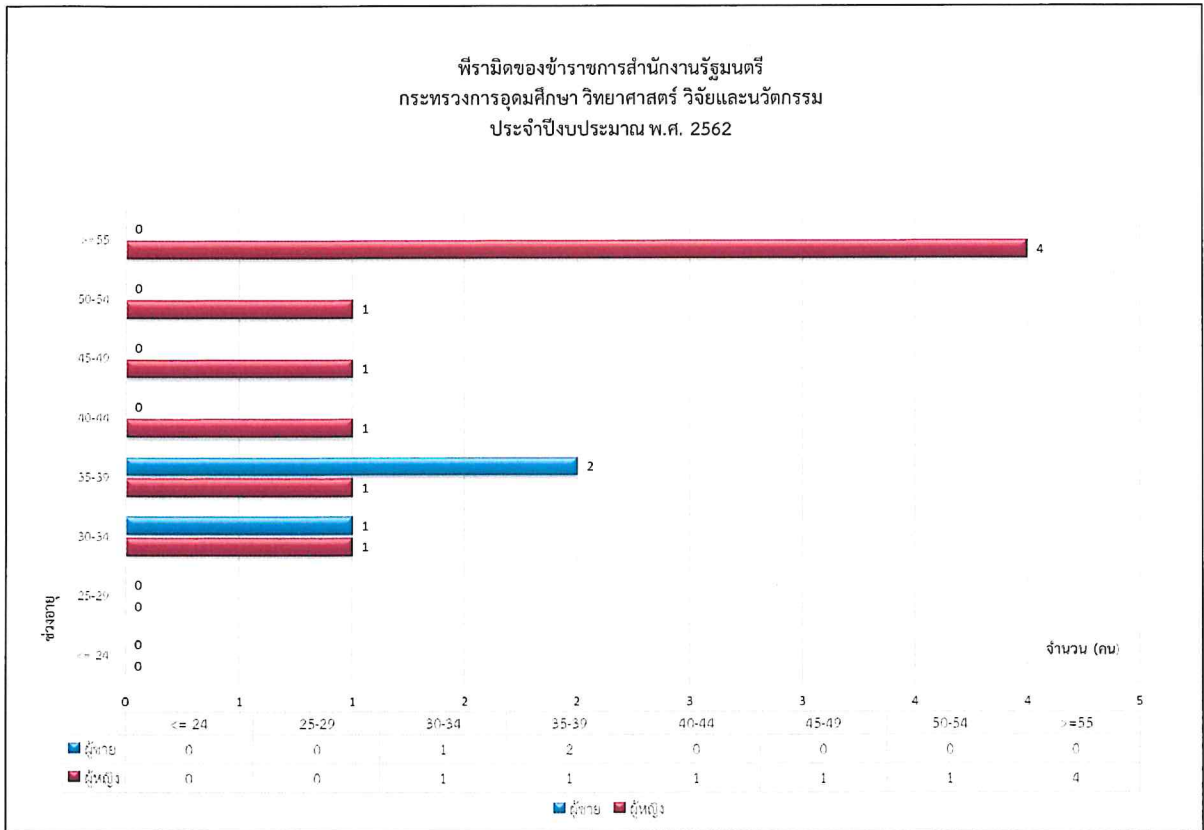
๓.๒.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

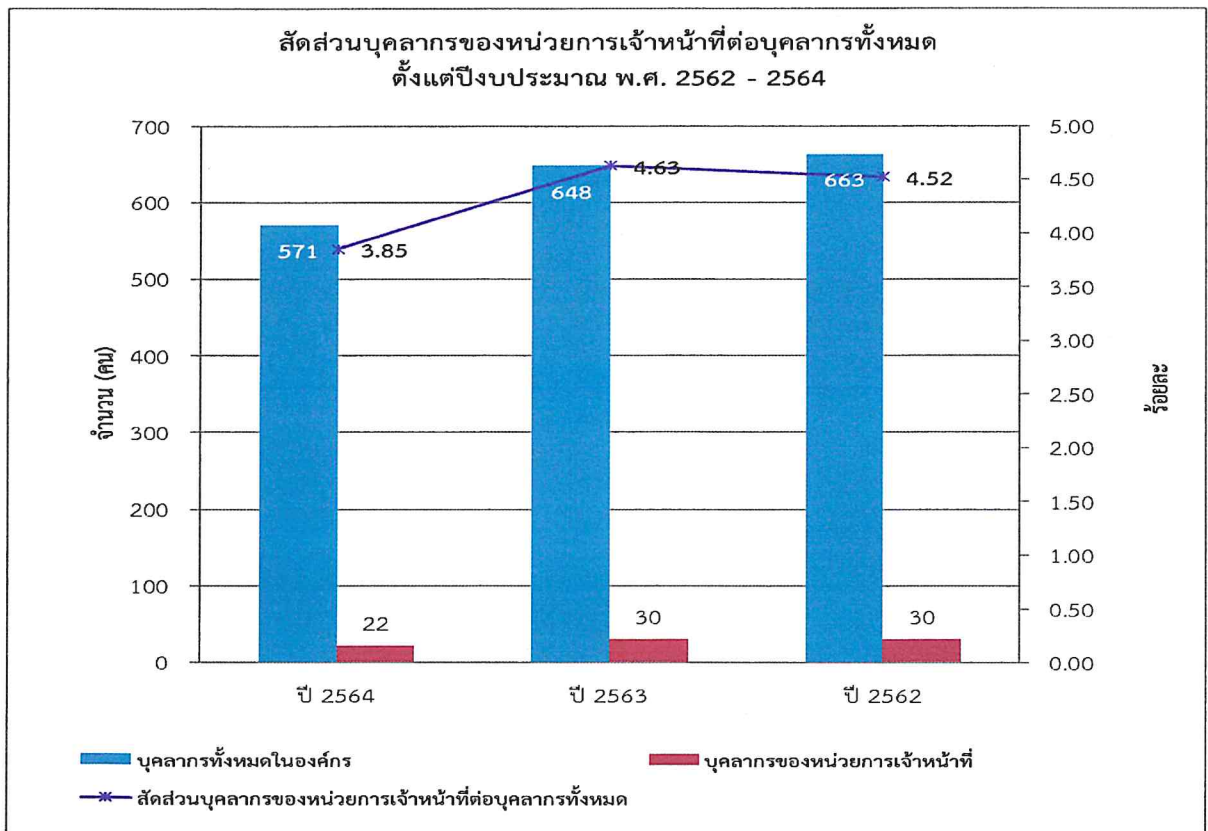


๓.๒.๕ แผนภาพพีระมิดข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ

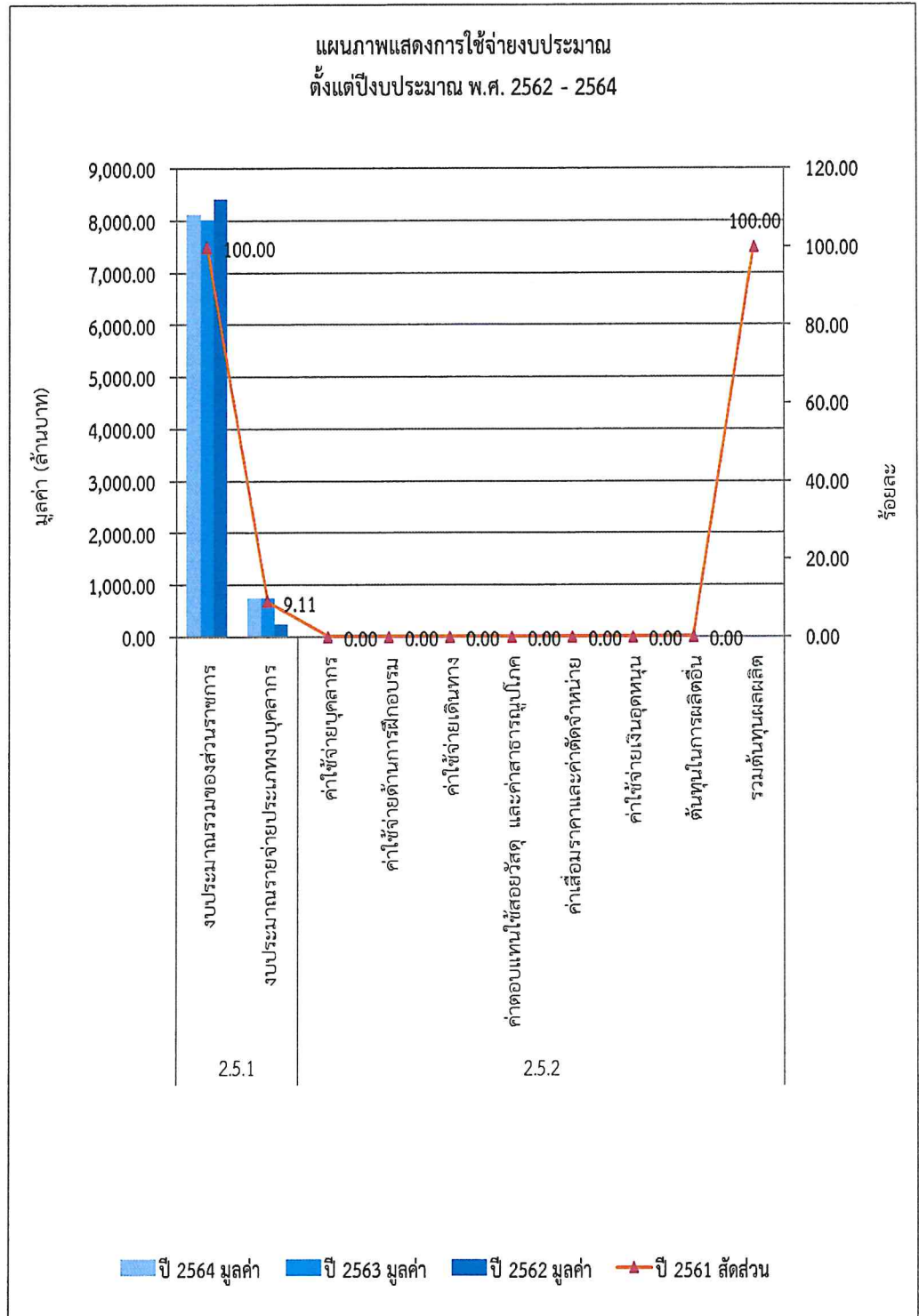




๓.๓ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



๓.๔ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



๓.๕ แผนภาพแสดงการปฏิบัติราชการ

