



HR ANNUAL REPORT

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



www.ops.go.th/personnel



hr@mhesi.go.th

สารบัญ

	หน้าที่
๑. สรุปผลการประเมิน	๑
๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๒
๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๖
๔. รายละเอียดผลการดำเนินงาน	๑๐
ภาคผนวก	
๑. สภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน	๔๒
๒. ข้อมูลสถิติผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔๔
๓. ข้อมูลการจัดกิจกรรมภายใต้แผนการพัฒนาคณาจารย์ เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๑
๔. กรอบประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๓
๕. รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๕๔



สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

hr@mhesi.go.th

๑. สรุปผลการประเมินตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แบ่งเป็น ๒ รายการประเมิน สรุปได้ดังนี้

๑.๑ เชิงปริมาณ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ผลการประเมินความสำเร็จเฉลี่ยตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ. (๑๙ ตัวชี้วัด)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๗.๖๗
๒	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ต้องดำเนินการ	๑๔ โครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนด จำนวน ๗ โครงการ - ดำเนินการได้ต่ำกว่า เป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๗ โครงการ
๓	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง

๑.๒ เชิงคุณภาพ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๙๒.๘๕
๒	ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการ จัดสวัสดิการ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๕.๗๓
๓	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการฝึกอบรม ที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๒.๒๘
๔	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้นเฉลี่ย	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๖.๑๐

๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ :

๑. ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

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

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๐
KPI ๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (ทุกกลุ่มงานภายใต้กองมีคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยกลุ่มงานละ ๑ คู่มือ)	๕๓ เรื่อง	๙๑ เรื่อง
KPI ๓ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕.๔๑
KPI ๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๑
KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการจัดสวัสดิการ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๕.๗๓
KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ ๕	ระดับ ๔
KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑
KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	ระดับ ๕

ยุทธศาสตร์ที่ :

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

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

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐
KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐
KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๕๗.๓๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๓ เรื่อง	๓ เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ : ๓. ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
 ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๒.๐๔
KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ลดลงร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๙๖
KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๓.๒๗

ยุทธศาสตร์ที่ : ๔. ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
 ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร		๔๐			๑๑๓.๕
KPI ๑	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	๕.๐	ร้อยละ ๖๐	๑.๐๐	๕.๐๐
KPI ๒	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๕๓ เรื่อง	๕.๐	๙๑ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๓	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๕	๕.๐	ร้อยละ ๕.๔๑	๔.๔๑	๒๒.๐๕
KPI ๔	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
KPI ๕	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการจัดสวัสดิการ	ร้อยละ ๗๕	๕.๐	ร้อยละ ๖๕.๗๓	๑.๒๙	๖.๔๕
KPI ๖	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๔	๔.๐๐	๒๐.๐๐
KPI ๗	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
KPI ๘	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร		๓๐			๑๐๙.๖๕
KPI ๙	จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐	๐.๐๐	๐.๐๐
KPI ๑๐	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๑	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๕	๕.๐	ร้อยละ ๕๗.๓๓	๑.๙๓	๙.๖๕
KPI ๑๒	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรับบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	๑๐.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๕๐.๐๐
KPI ๑๓	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๓ เรื่อง	๕.๐	๓ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร		๑๕			๔๐.๒๐
KPI ๑๔	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๔	๕.๐	ร้อยละ ๒.๐๔	๓.๐๔	๑๕.๒๐
KPI ๑๕	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ลดลง ร้อยละ ๑	๕.๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๙๖	๐.๐๐	๐.๐๐
KPI ๑๖	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๕	๕.๐	ร้อยละ ๗๓.๒๗	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		๑๕			๗๕.๐๐
KPI ๑๗	ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๘	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๙	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๕.๐	๒ ครั้ง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	รวม		๑๐๐			๓๓๘.๓๕
	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย					๖๗.๖๗

๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๐
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๕๓ เรื่อง	๘๑ เรื่อง
๓. โครงการสรรหาคณะกรรมาธิการเชิงรุก	ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕.๔๑
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๑
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๕.๗๓
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ ๕	ระดับ ๔
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑
๗. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาคณะกรรมาธิการเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	ระดับ ๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๘. โครงการจัดทำแผนพัฒนาคณะกรรมาธิการรายบุคคล (IDP)	จำนวนแผนพัฒนาคณะกรรมาธิการรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐
	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๕๗.๓๓
๑๐. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๕
๑๑. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๓ เรื่อง	๓ เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๒.๐๔
	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ลดลง ร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๙๖
	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๓.๒๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๓. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕
๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	KPI	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร			๔๐			๑๑๓.๕
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑	ร้อยละ ๘๐	๕	ร้อยละ ๖๐	๑.๐๐	๕.๐๐
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	KPI ๒	๕๓ เรื่อง	๕	๙๑ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๓	ร้อยละ ๕	๕	ร้อยละ ๕.๔๑	๔.๔๑	๒๒.๐๕
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๔	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๕	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๖๕.๗๓	๑.๒๙	๖.๔๕
	KPI ๖	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๔	๔.๐๐	๒๐.๐๐
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๗	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
๗. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	KPI ๘	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร			๓๐			๑๐๙.๖๕
๘. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๙	ร้อยละ ๑๐๐	๕	ร้อยละ ๑๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๐	ร้อยละ ๗๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๑	ร้อยละ ๖๕	๕	ร้อยละ ๕๗.๓๓	๑.๙๓	๙.๖๕
๑๐. โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร อว.	KPI ๑๒	ระดับ ๕	๑๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๕๐.๐๐
๑๑. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓	๓ เรื่อง	๕	๓ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	KPI	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร			๑๕			๔๐.๒๐
๑๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากร	KPI ๑๔	ร้อยละ ๔	๕	ร้อยละ ๒.๐๔	๓.๐๔	๑๕.๒๐
	KPI ๑๕	ลดลง ร้อยละ ๑	๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๙๖	๐.๐๐	๐.๐๐
	KPI ๑๖	ร้อยละ ๖๕	๕	ร้อยละ ๗๓.๒๗	๕.๐๐	๒๕.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล			๑๕			๗๕.๐๐
๑๓. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๗	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๘	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๙	๒ ครั้ง	๕	๒ ครั้ง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
รวม			๑๐๐	๑๔ โครงการ		๓๓๘.๓๕
ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย				๖๗.๖๗		

**รายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ : การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป. และ สร.อว.

โครงการที่ ๑ โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐)

โครงการที่ ๒ โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน ทุกกลุ่มงานภายใต้กองมีคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อย กลุ่มงานละ ๑ คู่มือ (๕๓ เรื่อง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ ๖๐)

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (๙๑ เรื่อง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน								
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	KPI ๑ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๐	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑๐ ตำแหน่ง ผล: ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ ๖ ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ ๖๐)	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	-	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ									
				<p>หมายเหตุ : ตำแหน่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้แล้ว เวิร์จตามแผนที่กำหนด คือ การขอกำหนดตำแหน่ง รองปลัดกระทรวง จำนวน ๒ ตำแหน่ง, ผู้ตรวจราชการกระทรวง ๑ ตำแหน่ง และ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ๑ ตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>สป.อว. มีกรอบและแนวทางในการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ไม่ซ้ำซ้อนและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร</p> <p>สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p>ปัจจุบัน สป.อว. อยู่ระหว่างการขอทบทวนขอบเขต หน้าที่และอำนาจของ สป.อว. และส่วนราชการใน สังกัด อว. โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูล เพื่อขอจัดตั้ง กรมพัฒนาการอุดมศึกษา ขึ้นใหม่ในอว. ซึ่งอาจมี วิเคราะห์และทบทวนการใช้ตำแหน่งดังกล่าวอีกครั้ง</p>													
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	KPI ๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๕๓ เรื่อง	๔๑ เรื่อง	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>เป้าหมาย : ทุกกลุ่มงานภายใต้กอง มีคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยกลุ่มงานละ ๑ คู่มือ สป. อว. มีโครงสร้างการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑๐ กอง ๒ กลุ่ม ๑ ศูนย์ และมีกลุ่มงานภายใต้กองทั้งสิ้น ๕๓ กลุ่มงาน (ไม่นับฝ่ายบริหารงานทั่วไป)</p> <p>ผล : สป.อว. มีคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>กอง/กลุ่ม/ศูนย์</th> <th>เป้าหมาย</th> <th>ผล</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>กองก.</td> <td>๖</td> <td>๑๓</td> </tr> <tr> <td>(อก.)</td> <td>(๑)</td> <td>(๒)</td> </tr> </tbody> </table>	กอง/กลุ่ม/ศูนย์	เป้าหมาย	ผล	กองก.	๖	๑๓	(อก.)	(๑)	(๒)	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	-	กพร. ร่วมกับ บค.
กอง/กลุ่ม/ศูนย์	เป้าหมาย	ผล															
กองก.	๖	๑๓															
(อก.)	(๑)	(๒)															

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน			ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				กอง/กลุ่ม/ศูนย์	เป้าหมาย	ผล				
				(กค.)	(๑)	(๑)				
				(กท.)	(๑)	(๑)				
				(พศ.)	(๑)	(๑)				
				(สอ.)	(๑)	(๑)				
				(บค.)	(๑)	(๗)				
				กตน.	๑	๒				
				ศปท.	๑	๑				
				กพร.	๑	๑				
				กกม.	๓	๔				
				กกต.	๕	๕				
				กขค.	๖	๙				
				กคอ.	๖	๗				
				กยผ.	๖	๖				
				กรข.	๔	๑๐				
				กปว.	๔	๑๕				
				กสค.	๕	๑๑				
				กสป.	๕	๗				
				รวม	๕๓	๙๑				
				ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ สป.อว. มีคู่มือการปฏิบัติงานครบทุกกอง/กลุ่ม / ศูนย์ และครบทุกกระบวนการงาน เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) -						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: ลดอัตราว่างของบุคลากร สป.และ สร.อ. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

โครงการที่ ๓ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน) (ร้อยละ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน) (ร้อยละ ๕.๔๑)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๓ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน)	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕.๔๑	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ : เป้าหมาย : อัตราว่างลดลงจากปี ๒๕๖๖ (ร้อยละอัตราว่างปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๖.๗๖) ผล : อัตราว่างปี ๒๕๖๗ อัตราว่างทั้งหมด ๑๑๑ อัตรา อัตราว่างที่สรรหาได้ ๓๙ อัตรา อัตราว่างที่อยู่ในกระบวนการสรรหา ๖๖ อัตรา อัตราว่างที่ยังไม่ดำเนินการ ๖ อัตรา คิดเป็นอัตราว่างร้อยละ ๕.๔๑</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บค. สามารถสรรหาอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกอง/ศูนย์/กลุ่ม</p> <p>สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) -</p>	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	-	บค. (งานสรรหาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

- วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: - มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ของบุคลากร สป. และ สร.อ.ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

โครงการที่ ๔ โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS)

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระดับ ๑)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๑	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับ ๕ นำเสนอแนวทางการนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา ผล : ระดับ ๑ วิเคราะห์การนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.อว. ในปัจจุบันใช้ระบบ DPIS๖ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกแบบและดูแลระบบ ส่วนราชการไม่สามารถแก้ไขข้อมูลระบบได้ ซึ่งวิธีการประเมินสมรรถนะของ สป.อว. ที่ปรับปรุงใหม่ไม่ตรงกับข้อมูลสมรรถนะในระบบ DPIS๖ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	-	บค. (งานสรรหาฯ และงานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๑. รายละเอียดพฤติกรรมในแต่ละสมรรถนะ ทั้งจำนวนข้อย่อยของพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับ และการให้ค่าน้ำหนักการแสดงระดับพฤติกรรม แต่ละสมรรถนะ อาจแตกต่างกัน</p> <p>๒. วิธีการคำนวณแตกต่างกัน โดยระบบสมรรถนะที่ปรับปรุงใหม่ จะใช้วิธีการประเมินตามรายละเอียดพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการแต่ละประเภท และแต่ละระดับตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งในระบบ DPIS๖ เป็นการคำนวณคะแนนในภาพรวมของสมรรถนะแต่ละด้าน</p> <p>ในการนี้ จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการดำเนินงานอีกครั้ง</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ : การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๗๕)

ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว.

ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๖๕.๗๓)

ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว.

ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระดับ ๔)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ.	KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการจัดสวัสดิการ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๕.๗๓	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕ ผล : ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ ร้อยละ ๖๕.๗๓	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๓,๐๐๐.- เงินกองทุนสวัสดิการฯ	-	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อ. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับ ๕ ผล : ระดับ ๕ ดำเนินการแจ้งเวียนการขอรับการสงเคราะห์ย้อนหลัง (แบบฟอร์ม) เพื่อให้สมาชิกทราบ และพิจารณาแจ้งความประสงค์ในการขอรับการสงเคราะห์ย้อนหลัง หมายเหตุ : ขอปรับแก้ตัวชี้วัดจากเดิม ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทาง การจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) “ปีงบประมาณ ๒๕๖๗” ยังไม่สามารถดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังได้ เนื่องจาก การดำเนินการสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตั้งแต่ ปี ๒๕๖๒ คาดว่าจะมีการใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งต้องวางแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เพียงพอต่อการสงเคราะห์สมาชิกในปัจจุบันและเพื่อไว้สำหรับในอนาคต รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานที่คณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบกิจกรรม/โครงการภายใต้แผนการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อ. ปี พ.ศ. ๒๕๖๗				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องชะลอการดำเนินการ เพื่อให้ทราบจำนวนเงินกองทุนที่สามารถนำมาใช้จ่ายได้เพื่อใช้ในการวางแผนการสงเคราะห์ย้อนหลัง และการดำเนินการอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถใช้จ่ายได้เพียงพอต่อเงินกองทุนที่มีและรายได้ที่จะเข้ามาในอนาคต ทั้งนี้ อาจมีความจำเป็นต้องแบ่งการสงเคราะห์ย้อนหลังเป็น ๒ รอบ โดยมี รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับบัญชีกองทุนและการสงเคราะห์ ดังนี้</p> <p>๑. เมื่อวันที่ ๑๕ พ.ค. ๖๗ ได้ดำเนินการเปิดบัญชีหลักของกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (ประเภทฝากประจำ)</p> <p>๒. เมื่อวันที่ ๔ มิ.ย. ๖๗ ได้ดำเนินการปิดบัญชีกองทุนสวัสดิการ สกอ. ซึ่งมีการชำระบัญชีเรียบร้อยแล้ว และปิดบัญชีเดิมที่ไม่มีการใช้งานแล้ว โดยนำเงินคงเหลือในบัญชีทุกบัญชี พร้อมดอกเบี้ย ณ วันปิดบัญชี นำฝากเข้าบัญชีหลักและบัญชีใช้จ่าย เป็นไปตามมติประชุมคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๘ มิ.ค. ๖๗ ประกอบกับครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๖๖ และครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๕</p> <p>๓. สวัสดิการสงเคราะห์สมาชิก แบ่งเป็น ๘ ประเภท ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) การรักษาพยาบาลหรือมีบุตร (๒) การอุปสมบท (๓) การสมรส (๔) การบรรเทาทุกข์อันเกิดจากอุบัติเหตุ 				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				(๕) การให้บำเหน็จเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานโดย ไม่มีความผิดทางวินัย กรณี โอน เกษียณอายุ หรือ ลาออก (๖) การให้ของที่ระลึกหรือของขวัญเมื่อพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุ (๗) การบำเพ็ญกุศลศพ และ (๘) เหตุอื่น ๆ				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ : การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๖ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๕)

โครงการที่ ๗ โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๑)

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ(บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง(บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับ ๕ กอง / ศูนย์ / กลุ่ม มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามที่กำหนด ผล : ระดับ ๑ อยู่ระหว่างการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนแนวทาง และวางแผนการดำเนินการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	-	บค. (งานพัฒนาและงานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>เป้าหมาย :</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๑ คำสั่ง</p> <p>๒. จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง</p> <p>ผล :</p> <p>๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๑ คำสั่ง คือ คำสั่ง สป.อว. ที่ ๒๔๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘</p> <p>๒. จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๗ คน</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะทำงาน คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณถัดไป</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>สป.อว. มีแนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม</p>	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๗,๕๐๐.-	๗๐๐.-	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ : การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๘ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

ตัวชี้วัดที่ ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ ๑๐๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ ๑๐)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>เป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย รวม ๔๗๘ คน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓๕๕ คน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๓ คน รวมจำนวน ๔๓๘ คน ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๓๘ คน ระดับอาวุโส จำนวน ๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๐ คน <p>ผล: กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้ครบทุกประเภททุกระดับและทุกสายงาน จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐</p> <ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๓ คน ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๒๗ คน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๔ คน 	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๕๐,๘๐๐.-	-	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน จำนวน ๓ คน ระดับอาวุโส จำนวน ๑ คน <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนด</p> <p>สภาพปัญหาและอุปสรรค</p> <p>แผนพัฒนารายบุคคล เกิดจากการนำผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร สป. และ สร.อว. มาจัดทำแผนฯ ซึ่งผู้อำนวยการกองจะต้องทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน และมีข้อคำถามการประเมินจำนวนหลายข้อ และต้องผ่านการเสนอความเห็นจากผู้อำนวยการกลุ่มหรือหัวหน้าชั้นต้นก่อน ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินสมรรถนะเห็นว่าการดำเนินการประเมินดังกล่าวค่อนข้างยุ่งยากและมีปริมาณที่มาก จึงจำเป็นต้องทบทวนและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใหม่</p> <p>ซึ่งปัจจุบัน อยู่ระหว่างทบทวนแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เนื่องจากพบปัญหาในการดำเนินการกับกลุ่มนาร่อง เพื่อให้ได้แนวทางการประเมินและจัดทำแผน IDP ที่เหมาะสม</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๖๕)

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาหลักสูตรนักรับราชการ อว.

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรับราชการระดับต้น อว. (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๕๗.๓๓)

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรับราชการระดับต้น อว. (ระดับ ๕)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. จัดอบรม In house เป้าหมาย : จำนวน ๗ โครงการ ผล : จำนวน ๗ โครงการ มีผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งสิ้น ๖๘๓ คน ๒. ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เป้าหมาย: บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจำนวน ๔๗๐ คน (ฐานการคำนวณ	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๗๒๔,๐๐๐.-	๒,๖๕๒,๙๙๙ (๑) ส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก - งบประมาณฯ ๕๑๐,๓๐๐ บาท - งบสนับสนุนจาก กอง/ศูนย์/กลุ่ม ๘๖๓,๖๙๔ บาท (๒) จัดอบรม In house	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ผล: บุคลากรได้รับการฝึกอบรม จำนวน บุคลากร ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๘๕ หลักสูตร จำนวน ๘๔๐ คน (นับคนซ้ำ) คิดเป็นร้อยละ ๑๗๘.๗๐</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>บุคลากร สป. และ สร. อว. ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง</p>			<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณ ๔๑๘,๑๓๐ บาท - งบสนับสนุนจาก กองศูนย์/กลุ่ม ๓๒๕,๔๐๐ บาท - เงินกองทุนสวัสดิการ ๗๐,๔๗๕ บาท <p>(๓) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี /หลักสูตร นบค.อว.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบสนับสนุนจาก ส่วนราชการในสังกัด ๔๖๕,๐๐๐ บาท 	
	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอบงาน	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๕๗.๓๓	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>เป้าหมาย: บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอบงาน จำนวน ๔๙ คน</p> <p>ผล : บุคลากรบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอบงาน จำนวน ๔๓ คน</p> <p>คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๓</p> <p>โดยดำเนินการใน ๒ รูปแบบ ดังนี้</p> <p>๑. จัดอบรม In house</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน ๑ โครงการ</p> <p>ผล : จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับกลาง” อว. (นบค.อว.) รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๘ สิงหาคม ถึงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๗ ดำเนินการแบบไม่ต่อเนื่อง จำนวน ๘ วัน ณ โรงแรมปรีซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพมหานคร และห้องแถลงข่าว ชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี)</p>	เตรียมการโครงการ ต.ค. - ส.ค. ๒๕๖๗ จัดโครงการ ๘ ส.ค. - ๔ ก.ย. ๒๕๖๗	๓,๖๐๐.-		

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>เป้าหมาย : จำนวน ๓๐ คน (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในสังกัดส่วนราชการภายใต้กระทรวง อว.</p> <p>ผล : มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๙ คน</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ</p> <p>เป้าหมาย: จำนวน ๑๙ คน</p> <p>ผล : จำนวน ๑๓ คน</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้หลังเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นบค.อว. รุ่นที่ ๑ มากขึ้น</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๕</p> <p>ผล : ร้อยละ ๘๘.๑๐</p> <p>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นบค.อว. รุ่นที่ ๑ ที่มีต่อการจัดโครงการในภาพรวม</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>ผล : ร้อยละ ๙๒.๖๓</p>				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีภารกิจค่อนข้างมาก จึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด				
๑๐. โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร อว.	KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น อว. ระดับ ๕ : นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ผลที่ได้ : ระดับ ๕ นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ ๑. หลักสูตร “พัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับกลาง” อว. (นบก.อว.) รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการโดย บค. ๒. โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับบุคลากรสนับสนุนการบริหารจัดการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษา ดำเนินการโดยที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก UniNet ในการดำเนินงานและสนับสนุนงบประมาณ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ สป.อว. มีการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร ระดับต้นของกระทรวง อว. (Leadership Development) และสามารถนำผลไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๒,๐๐๐,๐๐๐.-	-	บค. (งานพัฒนาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๑๑ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๓ เรื่อง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๓ เรื่อง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๓ เรื่อง	๓ เรื่อง	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>๑. จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน ๓ เรื่อง</p> <p>ผล : จำนวน ๓ เรื่อง</p> <p>โดยจัดกิจกรรม “chairing ความรู้ Chairing ความรัก จากพี่สู่น้อง” ระหว่างวันที่ ๑๕ ม.ค. – ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๗ โดยให้บุคลากรของ สป. และ สร.อว. ร่วมส่งผลงานการจัด KM ภายในหน่วยงานของตนเอง ผู้ส่งผลงาน จำนวน ๙ เรื่อง ผ่านการคัดเลือกได้รับรางวัล จำนวน ๓ เรื่อง ตามลำดับ ดังนี้</p> <p>๑.๑ เรื่อง “แนวทางการสร้าง-ส่งเอกสารดิจิทัลให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามข้อปฏิบัติการสร้าง-ส่งเอกสารดิจิทัลผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) ของ สป.อว.” ผู้ส่งผลงานจาก กรข. จำนวน ๓ คน</p> <p>๑.๒ เรื่อง “การออกแบบและผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและตรงใจ” ผู้ส่งผลงานจาก กรข. จำนวน ๑ คน</p>	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๓๔๘,๕๐๐.- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑. เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (๑๕,๕๐๐.-) ๒. งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัด สป.อว. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์) (๓๘๓,๐๐๐.-) (กรข./กพร.)	๓๔๘,๔๓๒.- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑. เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (๑๕,๕๐๐.-) กิจกรรมที่ ๑ และ ๒ ๒. งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัด สป.อว. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์) (๓๓๒,๙๓๒.-)	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๑.๓ เรื่อง “หลักการและแนวทางในการจัดทำความตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ” ผู้ส่งผลงานจาก กกต. จำนวน ๔ คน</p> <p>๒. จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน ๓ ครั้ง ผล : จำนวน ๓ ครั้ง รายละเอียดดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดกิจกรรม “Chairing ความรู้ Chairing ความรัก จากที่สู่น้อง” ระหว่างวันที่ ๑๕ มกราคม – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยให้บุคลากรของ สป. และ สร.อว. ร่วมส่งผลงานการจัด KM ภายในหน่วยงานของตนเอง ผู้ส่งผลงาน จำนวน ๙ เรื่อง ผ่านการคัดเลือกได้รับรางวัล จำนวน ๓ เรื่อง (รายละเอียดตามข้อ ๑)</p> <p>๒.๒ จัดกิจกรรม “ร่วมคิดพิชิตรางวัล” ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ ๕ – ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยให้บุคลากรของ สป. และ สร.อว. ร่วมส่งผลงานเข้าประกวดเพื่อถ่ายทอดเรื่องราวประสบการณ์ทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหา มีผู้เสนอแนวคิดการพัฒนาและแก้ปัญหาการทำงาน จำนวน ๑๙ เรื่อง ผ่านการคัดเลือกได้รับรางวัล จำนวน ๓ เรื่อง ตามลำดับ ดังนี้</p> <p>๑) เรื่อง “ปัญหาการทำงานที่เกิดจาก Mindset เชิงลบ” ผู้ส่งผลงานจาก กพร. จำนวน ๑ คน</p>			<p>กิจกรรมที่ ๓ จัดโครงการสัมมนาฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • กพร. ๑๕๐,๐๐๐.- • กรข. ๑๗๕,๔๐๐.- • บพัฒนาฯ ๗,๕๓๒.- 	

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๒) เรื่อง “รู้จักองค์กร รู้จักกัน รู้จักฉัน รู้จักเธอ” ผู้ส่งผลงานจาก กรข. จำนวน ๔ คน</p> <p>๓) เรื่อง “Customer insights for service Solution” ผู้ส่งผลงานจาก กรข. จำนวน ๒ คน</p> <p>ทั้งนี้ ผู้เสนอแนวคิดการพัฒนาและแก้ปัญหาการทำงาน ในกิจกรรมที่ ๑ และ ๒ ได้รับรางวัลชมเชย และประกาศนียบัตร</p> <p>๒.๓ จัดโครงการสัมมนา “ยกระดับองค์กรดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้” ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมดีวารี จอมเทียน บีช พัทยา โรงเรียนบ้านทุ่งละหาน และอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ สทอภ. จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากร สป. และ สร.อว. ทุกระดับ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๙๑ คน</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ สัมมนา “ยกระดับองค์กรดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้” มีความรู้ความเข้าใจหลังเข้าร่วมโครงการมากขึ้น</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๕</p> <p>ผล : ร้อยละ ๗๙.๔๐</p> <p>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สัมมนา “ยกระดับองค์กรดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้”</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>ผล : ร้อยละ ๙๓.๔๒</p>				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สป. และ สร.อ. https://www.ops.go.th/th/lo				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

***รวมกิจกรรมอยู่ภายใต้โครงการที่ ๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (KPI ๑๑)*

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๒ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๔)

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๑)

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๖๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๐.๕)

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๗๔.๙๔)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ																		
๑๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๔ (ฐานนับจากปี พ.ศ. ๒๕๖๕)	ร้อยละ ๒.๐๔	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>๑. ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ / ปี</p> <p>ผล :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>เป้า (ร้อยละ)</th> <th>ผล (ร้อยละ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒๕๖๕</td> <td>(ฐานการคำนวณ)</td> <td>๗๐.๑๘</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๖</td> <td>๗๒.๑๘</td> <td>๗๒.๑๘</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๗</td> <td>๗๔.๑๘</td> <td>๗๒.๒๒</td> </tr> </tbody> </table> <p>โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. เรียงลำดับ ดังนี้</p> <p>(๑) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>ผล (ร้อยละ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒๕๖๖</td> <td>๖๖.๕๖</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๗</td> <td>๖๖.๗๙</td> </tr> </tbody> </table>	ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๕	(ฐานการคำนวณ)	๗๐.๑๘	๒๕๖๖	๗๒.๑๘	๗๒.๑๘	๒๕๖๗	๗๔.๑๘	๗๒.๒๒	ปี	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	๖๖.๕๖	๒๕๖๗	๖๖.๗๙	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๔๑๑,๑๒๐.- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑. เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (๓๘๑,๑๒๐.-) ๒. งบรายการค่าใช้จ่าย การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฯ (๓๐,๐๐๐.-)	๓๒๑,๔๘๔.- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑.เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (๑๗๐,๗๔๗.-) ๒.งบรายการค่าใช้จ่าย การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฯ (๙๘,๒๓๗.-) ๓. งบรายการสร้างความสามารถในการแข่งขันฯ (๕๒,๕๐๐.-)	บค. (งานพัฒนาฯ งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)																								
๒๕๖๕	(ฐานการคำนวณ)	๗๐.๑๘																								
๒๕๖๖	๗๒.๑๘	๗๒.๑๘																								
๒๕๖๗	๗๔.๑๘	๗๒.๒๒																								
ปี	ผล (ร้อยละ)																									
๒๕๖๖	๖๖.๕๖																									
๒๕๖๗	๖๖.๗๙																									

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ						
				<p>(๒) ความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับต่ำ คະแนน ค่าเฉลี่ยร้อยละ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>ผล (ร้อยละ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒๕๖๖</td> <td>๗๗.๘๑</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๗</td> <td>๓๓.๖๔</td> </tr> </tbody> </table> <p>๒. จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป้าหมาย : จำนวน ๑๒ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ผล : จำนวน ๑๒ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)</p> <p>๓. จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมาย : จำนวน ๔ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ผล : จำนวน ๔ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)</p> <p>ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล https://www.ops.go.th/th/personnel</p>	ปี	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	๗๗.๘๑	๒๕๖๗	๓๓.๖๔				
ปี	ผล (ร้อยละ)													
๒๕๖๖	๗๗.๘๑													
๒๕๖๗	๓๓.๖๔													

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ									
				<p>๔. ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>เป้า (ร้อยละ)</th> <th>ผล (ร้อยละ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒๕๖๖</td> <td>๗๕</td> <td>๖๙.๒๙</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๗</td> <td>๗๕</td> <td>๖๙.๗๔</td> </tr> </tbody> </table> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บุคลากร สป. และ สร.อว. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น</p> <p>สภาพปัญหาและอุปสรรค</p> <p>๑. บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมและยังไม่รับทราบถึงการดำเนินการในกิจกรรมบางประเภท จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรมากขึ้น</p> <p>๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และข้อจำกัดเรื่องเวลา ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด</p>	ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	๗๕	๖๙.๒๙	๒๕๖๗	๗๕	๖๙.๗๔				
ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)															
๒๕๖๖	๗๕	๖๙.๒๙															
๒๕๖๗	๗๕	๖๙.๗๔															

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ																																
	KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง	ลดลง ร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๙๖	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>เป้าหมาย : อัตราโอนย้ายลาออก ลดลงทุกปีฐานในการคำนวณเริ่มนับจากปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนครอง จำนวน ๔๘๐ อัตรา - อัตราการโอนย้ายและลาออก รวมจำนวน ๔๘ ราย (โอน ๓๔ ราย ลาออก ๑๔ ราย) <p>คิดเป็นร้อยละ ๑๐</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>คนครอง</th> <th>โอน</th> <th>ลาออก</th> <th>รวม</th> <th>คิดเป็นร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒๕๖๕</td> <td>๔๘๐</td> <td>๓๔</td> <td>๑๔</td> <td>๔๘</td> <td>๑๐</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๖</td> <td>๕๑๕</td> <td>๒๙</td> <td>๑๖</td> <td>๔๕</td> <td>๘.๗๔</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๗</td> <td>๔๙๖</td> <td>๒๒</td> <td>๓๖</td> <td>๕๘</td> <td>๑๑.๖๙</td> </tr> </tbody> </table> <p>ผล : อัตราโอนและลาออก นับจากปี พ.ศ.๒๕๖๕</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>เป้า (ร้อยละ)</th> <th>ผล (ร้อยละ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒๕๖๖</td> <td>ลดลง ๐.๕</td> <td>ลดลง ๑.๒๖</td> </tr> <tr> <td>๒๕๖๗</td> <td>ลดลง ๑</td> <td>เพิ่มขึ้น ๑.๖๙</td> </tr> </tbody> </table> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>สามารถรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต่อไปได้</p> <p>สภาพปัญหาและอุปสรรค</p> <p>๑. ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในสายงานธุรการ เนื่องจากเป็นสายงานที่มีโอกาสโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นได้ง่าย และมีตำแหน่งในหน่วยงานราชการต่างจังหวัดค่อนข้างมาก</p>	ปี	คนครอง	โอน	ลาออก	รวม	คิดเป็นร้อยละ	๒๕๖๕	๔๘๐	๓๔	๑๔	๔๘	๑๐	๒๕๖๖	๕๑๕	๒๙	๑๖	๔๕	๘.๗๔	๒๕๖๗	๔๙๖	๒๒	๓๖	๕๘	๑๑.๖๙	ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	ลดลง ๐.๕	ลดลง ๑.๒๖	๒๕๖๗	ลดลง ๑	เพิ่มขึ้น ๑.๖๙	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖		
ปี	คนครอง	โอน	ลาออก	รวม	คิดเป็นร้อยละ																																			
๒๕๖๕	๔๘๐	๓๔	๑๔	๔๘	๑๐																																			
๒๕๖๖	๕๑๕	๒๙	๑๖	๔๕	๘.๗๔																																			
๒๕๖๗	๔๙๖	๒๒	๓๖	๕๘	๑๑.๖๙																																			
ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)																																						
๒๕๖๖	ลดลง ๐.๕	ลดลง ๑.๒๖																																						
๒๕๖๗	ลดลง ๑	เพิ่มขึ้น ๑.๖๙																																						

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ดังนั้น ผู้ที่บรรจุ เข้ารับราชการที่ สป.อว. เมื่อปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองหรือครอบครัว</p> <p>๒. ปัญหาการโอนข้าราชการและการลาออกของข้าราชการบรรจุใหม่ เนื่องจากส่วนราชการไม่สามารถย้ายยังการโอนได้ และข้าราชการบรรจุใหม่ มีทางเลือกในการบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการอื่นจึงไม่ยึดติดกับส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่ง</p> <p>ซึ่งผลจากสำรวจเหตุผลประกอบการโอน ลาออก พบว่าปัจจัยในการขอโอนและลาออกของบุคลากรส่วนใหญ่คือขอย้ายกลับภูมิลำเนา และโอนไปขอรับราชการ ณ ส่วนราชการอื่น เป็นเหตุผลส่วนบุคคล</p> <p>ดังนั้น การประเมินผลในตัวชี้วัดนี้ อาจไม่สามารถใช้วัดผลในมิติประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ได้ หรืออาจต้องทบทวนการกำหนดรายละเอียดกลุ่มเป้าหมายใหม่</p>				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๓.๒๗	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>ผลการสำรวจระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๕</p> <p>ผล : ร้อยละ ๗๓.๒๗</p> <p>โดยบุคลากร สป. และ สร.อว. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบเห็นบ่อยครั้ง คະแนนเฉลี่ยในภาพรวม โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละค่านิยม เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้</p> <p>(๑) Mastery-มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๐๔</p> <p>(๒) Service Mind-การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๓๐</p> <p>(๓) Result Focus-มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๓.๔๘</p> <p>(๔) Team Effort-การทำงานด้วยกันด้วยความเคารพ คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๑.๔๖</p> <p>(๕) Agility-ความคล่องตัวในการทำงาน คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๐.๐๖</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพิ่มขึ้น</p>	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

โครงการที่ ๑๓ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๓. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>เป้าหมาย : ปรับปรุง/พัฒนา ระบบ DPIS มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS อย่างน้อย ๒ กระบวนงาน</p> <p>ผล : สื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS จำนวน ๒ กระบวนงาน ดังนี้</p> <p>๑. กระบวนงานบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นโยบายของรัฐบาลให้มีการปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิให้กับข้าราชการและ ก.พ. ได้กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ให้ส่วนราชการดำเนินการ บค. จึงได้ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลคุณวุฒิของข้าราชการให้ถูกต้องและนำมาใช้ในการปรับ</p>	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	-	-	บค. (งานสรรหา/ งานสวัสดิการ/ งานพัฒนา) ร่วมกับ กรข.

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>คุณวุฒิตั้งกล่าวรวมทั้งเป็นฐานข้อมูลเพื่อใช้สำหรับส่วนราชการต่อไป</p> <p>๒. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ยังคงใช้ระบบ DPIS ในการสนับสนุนงานทางด้านประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีการเพิ่มเติมองค์ประกอบในการประเมินเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ซึ่งข้าราชการจะต้องพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เข้ามาประเมินผ่านระบบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่านอกจากระบบจะสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วยังสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการด้วย</p> <p>หมายเหตุ : งบประมาณในงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในแผนปฏิบัติการจำนวน</p> <p>๓ งบประมาณหลัก คือ</p> <p>๑. งบประมาณให้บริการงานด้านบุคลากร</p> <p>๒. งบประมาณบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร</p> <p>๓. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และการให้บริการ เป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p>๑. ระบบ DPIS๖ เป็นระบบที่สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกแบบและดูแลระบบ (Admin) โดยส่วนราชการเป็นผู้ใช้งาน (User) ซึ่งในระบบ DPIS๖ มีการใช้งานที่ซับซ้อน ประกอบกับบุคลากรยังขาดทักษะการใช้ งานในระบบ DPIS๖ จึงยังใช้งานระบบ DPIS๖ ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ส่วนราชการไม่สามารถปรับปรุง แก้ไขหรือออกแบบการใช้งานให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลของ สป.อว. ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงจากระบบที่มีอยู่ของ สป.อว. คือ ระบบ ERP และพัฒนาหารใหม่บริหารผ่าน Application เพื่อให้บุคลากร สป.อว. ใช้บริการเป็นการภายในก่อน โดยในปี พ.ศ.๒๕๖๗ ได้พัฒนาและสื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR จำนวน ๒ กระบวนงาน ดังนี้</p> <p>๑. การใช้งานระบบใบลา ผ่านระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP)</p> <p>๒. Application ยืม - คืนเล่มผลงานวิชาการ https://bit.ly/๓VTQatc</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

- วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: - มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว

โครงการที่ ๑๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

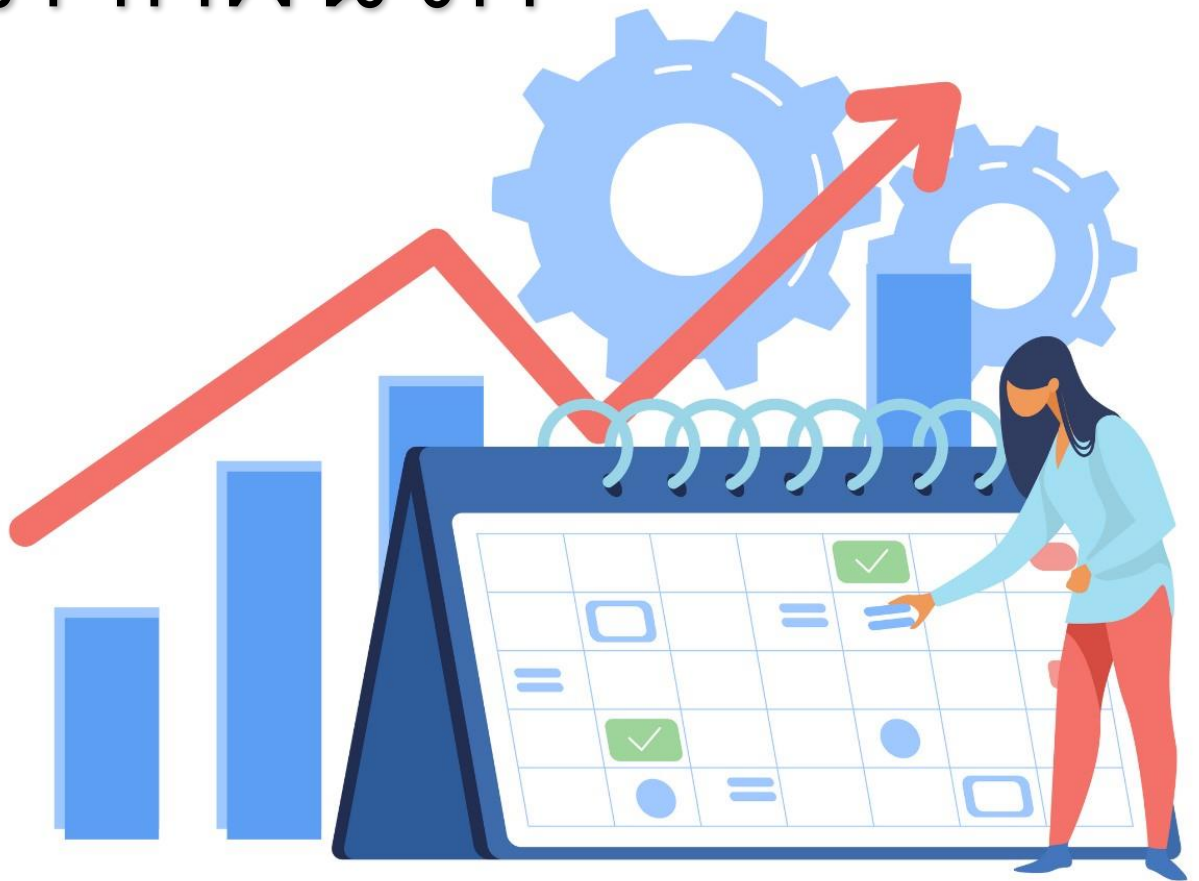
ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ พัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ จำนวน ๒๑ หลักสูตร เป้าหมาย : บุคลากร บค. ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ (๒๒ คน) ผล : บุคลากร บค. ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บุคลากร บค. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีเครือข่ายในการทำงานกับต่างหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐.- งบรายการค่าใช้จ่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฯ (สำหรับส่งบุคลากรด้าน HR เข้าอบรม)	๙๒,๖๒๐.- งบรายการค่าใช้จ่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฯ	บค. (ทุกกลุ่มงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง ผล : จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ระดับกรม - เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ วันที่ดำเนินการ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๑๗๑ คน</p> <p>ระดับกระทรวง - เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ณ กรมวิทยาศาสตร์ บริการ วันที่ดำเนินการ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๕๐ คน</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีการพัฒนาเครือข่าย ด้าน HR ระหว่างหน่วยงานในสังกัด อว. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน HR</p>	จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ๒๗ ก.พ. ๖๗ ครั้งที่ ๒ ๕ ก.ค.๖๗	-	-	บค. (งานสรรหาฯ)
รวมเงินงบประมาณที่ใช้จ่าย (สามล้านสี่แสนหนึ่งหมื่นหกพันสองร้อยสามสิบห้าบาทถ้วน)						๓,๖๑๘,๕๒๐.-	๓,๔๑๖,๒๓๕.-	

ภาคผนวก



สภาพปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

- โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ได้หารือไปยัง สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งทั้ง ๒ หน่วยงานแจ้งผลการพิจารณาที่แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ขอข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

- ๑) กระทรวงได้มีการปรับปรุงระบบงาน เพื่อรองรับ การทบทวนภารกิจ ซึ่งมุ่งเน้นบทบาทเชิงนโยบายมากขึ้น โดยมีการยุบรวม ยุบเลิก ตัด โอน ถ่ายโอนภารกิจ หรือปฏิรูประบบโครงสร้างให้ทันสมัยหรือไม่
- ๒) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่รองปลัดกระทรวงเดิม และที่ข้อกำหนดเพิ่มเติมตามที่ได้มีการปรับปรุง ระบบงานตามข้อ ๑) อย่างไร
- ๓) ตำแหน่งระดับสูง (ปอว. รอง ปอว. ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผช.ปอว. และที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ) มีความเชื่อมโยงของหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร
- ๔) ปริมาณงานตามภาระหน้าที่ของตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ย้อนหลัง ๓ ปี

สำนักงาน ก.พ.ร.

- ๑) กรณีของ อว. ไม่สามารถดำเนินการได้ตามวรรคหก และ วรรคเจ็ด ตาม ม. ๒๑ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔
- ๒) ควรพิจารณาใช้ตำแหน่งบริหารระดับสูง ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในลำดับแรกก่อน นอกจากนี้ อาจพิจารณานำกรอบอัตรากำลังประเภทบริหารระดับสูงที่คงเหลือจากการจัดตั้งกระทรวงมาเป็นฐานะ ในการกำหนด ตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติเพิ่มเติมให้แก่สำนักงานรัฐมนตรี ซึ่งมีการปฏิบัติงานมากกว่ากระทรวงอื่นๆ ทั่วไปในการประสานงาน และ ช่วยกำกับดูแลหน่วยงานของรัฐ
- ๓) หาก อว. มีภารกิจเพิ่มขึ้นในอนาคตตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลเป็นกรณีพิเศษ กระทรวงต้องจัดทำคำขอเป็นกรณี พิเศษเสนอคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงพิจารณา ก่อนเสนอ สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณา ตามมาตรา ๒๑ วรรคเจ็ดและวรรคแปดต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลการพิจารณาของทั้ง ๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ข้อสังเกตที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการ ดำเนินการใหม่อีกครั้งในปีถัดไป ทั้งนี้ ปัจจุบัน สป.อว. อยู่ระหว่างการขอทบทวนขอบเขตหน้าที่และอำนาจของ สป.อว. และ ส่วนราชการในสังกัด อว. โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูล เพื่อขอจัดตั้งกรมพัฒนาการอุดมศึกษา อว. ขึ้นใหม่ ซึ่งอาจมีวิเคราะห์ และทบทวนการใช้ตำแหน่งดังกล่าวอีกครั้ง

- โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตามแผนปฏิบัติการฯ กำหนดให้มีการนำระบบสมรรถนะมาทดลองใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งปัจจุบัน สป.อว. ใช้ระบบ DPIS๖ ในการประเมินผลปฏิบัติราชการ โดยระบบดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกแบบและดูแลระบบ ส่วนราชการไม่สามารถแก้ไขข้อมูลระบบได้ ทั้งนี้ วิธีการประเมินสมรรถนะของ สป.อว. ที่ปรับปรุงใหม่ไม่ตรงกับข้อมูลสมรรถนะ ในระบบ DPIS๖ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. รายละเอียดพฤติกรรมในแต่ละสมรรถนะ ทั้งจำนวนข้อย่อยของพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับ และการให้ค่าน้ำหนัก การแสดงระดับพฤติกรรมแต่ละสมรรถนะ อาจแตกต่างกัน
๒. วิธีการคำนวณแตกต่างกัน โดยระบบสมรรถนะที่ปรับปรุงใหม่ จะใช้วิธีการประเมินตามรายละเอียดพฤติกรรมตามระดับ สมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการแต่ละประเภท และแต่ละระดับตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งในระบบ DPIS๖ เป็นการคำนวณ คะแนนในภาพรวมของสมรรถนะแต่ละด้าน ในกรณีนี้ จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการดำเนินงานอีกครั้ง

- โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กำหนดให้มีการสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตั้งแต่ ปี ๒๕๖๒ ให้ครบทุกรายตามที่มีการร้องขอ แต่เมื่อดำเนินการ พบว่า การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องวางแผนด้านการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เพียงพอตลอดทั้งปีงบประมาณ ทั้งการสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง การสงเคราะห์สมาชิกในปัจจุบันและเผื่อไว้สำหรับในอนาคต รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานที่คณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบกิจกรรม/โครงการภายใต้แผนการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามระเบียบการเบิกจ่าย เงินกองทุนสวัสดิการ จึงจำเป็นต้องทบทวนแนวทางการดำเนินการ และชะลอการดำเนินงาน โดยกำหนดแบ่งการสงเคราะห์ ย้อนหลังเป็น ๒ รอบ และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ต่อไป

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

แผนพัฒนารายบุคคล เกิดจากการนำผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร สป. และ สร.อว. มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ซึ่งผู้อำนวยการกองจะต้องทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน และมีข้อคำถามการประเมินจำนวนหลายข้อ และต้องผ่านการเสนอความเห็นจากผู้อำนวยการกลุ่มหรือหัวหน้าชั้นต้นก่อน ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินสมรรถนะเห็นว่าการดำเนินการประเมินดังกล่าวค่อนข้างยุ่งยากและมีปริมาณที่มาก จึงจำเป็นต้องทบทวนและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใหม่ ซึ่งปัจจุบัน อยู่ระหว่างทบทวนแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เนื่องจากพบปัญหาในการดำเนินการกับกลุ่มนำร่อง เพื่อให้ได้แนวทางการประเมินและจัดทำแผน IDP ที่เหมาะสม

ข้อมูลสถิติผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้เข้ารับการอบรมทั้ง ๓ ส่วน รวมจำนวน ๑,๓๓๙ คน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ดำเนินการโดยงานพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑/๒๕๖๗	๖ - ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖ (รวมจำนวน ๘ วัน)	๗๔
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “สร้างทีมงานที่ได้ใจ ได้ประสิทธิภาพด้วย DISC MODEL”	๑๔ ก.พ. ๒๕๖๗	๖๕
๓	โครงการสัมมนา “ยกระดับองค์กรดิจิทัล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้”	๒๒ - ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๗	๙๑
๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางการเงินของบุคลากร สป. และ สร.อ. เรื่อง “สร้างชีวิต สร้างสุข สร้างวินัยทางการเงิน”	๑๕ พ.ค. ๒๕๖๗	๕๕
๕	โครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร สป. และ สร.อ. เรื่อง “Work อย่างไร ให้ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม”	๑๑ ก.ค. ๒๕๖๗ และ ๒, ๗, ๑๖ ส.ค. ๒๕๖๗	๓๒๘
๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตรการพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาเชิงซ้อนบนฐานคิดระบบเชิงรุก”	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	๕๐
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับกลาง” อว. (นบก.อว.) รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๘ ส.ค. - ๔ ก.ย. ๒๕๖๗ (รวมจำนวน ๘ วัน)	๒๐
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๙๘๓ คน			

ส่วนที่ ๒ : ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	หลักสูตรพัฒนานักนวัตกรรมการสื่อสารภาครัฐ "Commu Max" ภายใต้โครงการนวัตกรรมการสื่อสารสำหรับนโยบายภาครัฐ (Communication Innovation Sand Box)	๑๓ มิ.ย. - ๒๙ ส.ค. ๒๕๖๖	๓
๒	หลักสูตรสถาปัตยกรรม ระบบ AWS (Architecting on AWS) รอบที่ ๑	๒ - ๔ ต.ค. ๒๕๖๖	๑
๓	หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๖	ภาคการปฐมนิเทศ ๕ ต.ค. - ๑ ธ.ค. ๒๕๖๖ (จ - ศ) และภาคการศึกษาหลัก ๖ ธ.ค. ๒๕๖๖ - ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๗ (พ - ศ ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.)	๑
๔	หลักสูตรการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้องอย่างครบวงจร (ทางแพ่งและอาญา) รุ่นที่ ๑	๓๐ ต.ค. - ๑ พ.ย. ๒๕๖๖	๑
๕	โครงการประชุมชี้แจงและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ กิจกรรมที่ ๑	๓๑ ต.ค. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	๑
๖	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม (Project/Program Officer: PO) ของหน่วยรับงบประมาณจากกองทุนส่งเสริม ววน. รุ่นที่ ๒	๖ พ.ย. ๒๕๖๖ - ๑๒ ม.ค. ๒๕๖๗	๕
๗	หลักสูตรสถาปัตยกรรม ระบบ AWS (Architecting on AWS) รอบที่ ๔	๑๕ - ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๖	๒
๘	หลักสูตรผู้ประกาศในกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ระดับกลาง รุ่นที่ ๕	๑๖ - ๑๙ พ.ย. ๒๕๖๖	๑
๙	หลักสูตรสถาปัตยกรรม ระบบ AWS (Architecting on AWS) รอบที่ ๕	๒๐ - ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๖	๑
๑๐	โครงการยกระดับศักยภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐอย่างมืออาชีพ ๒๕๖๖	๒๐ - ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๖	๑
๑๑	หลักสูตรการใช้ AI เพื่อป้องกันและตรวจสอบการทุจริต ในองค์กร (AI for Fraud Prevention and Detection)	๒๑ พ.ย. ๒๕๖๖	๑
๑๒	โครงการประชุมชี้แจงและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ กิจกรรมที่ ๒ รุ่นที่ ๕	๒๓ - ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๖	๔

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑๓	หลักสูตรบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในกับการรักษาวินัยการเงินการคลังที่ยั่งยืน	๒๔ พ.ย. ๒๕๖๖	๒
๑๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ The KECF Air Pollution Control: A Training Workshop	๒๗ พ.ย. ๒๕๖๖	๑
๑๕	หลักสูตรผู้ประกาศในกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ระดับสูง รุ่นที่ ๕	๑ - ๓ ธ.ค. ๒๕๖๖	๑
๑๖	โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) ๑๖	๖ - ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	๑
๑๗	โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๖	๖ - ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	๑
๑๘	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนาผู้นำเมือง รุ่นที่ ๙	๕ ม.ค. - ๑๗ พ.ค. ๒๕๖๗ (เฉพาะวันศุกร์)	๑
๑๙	หลักสูตรที่ปรึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑๑ และ ๑๕ ม.ค. ๒๕๖๗	๑
๒๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมืออาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๕ ม.ค. - ๑๔ มี.ย. ๒๕๖๗	๑
๒๑	หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล Digital CEO รุ่นที่ ๗	๒๕ ม.ค. - ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๗ (ทุกวันศุกร์ - วันเสาร์)	๑
๒๒	หลักสูตรการออกแบบนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รุ่นที่ ๖	๓๑ ม.ค. - ๑๙ มี.ย. ๒๕๖๗	๖
๒๓	หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑๗	ระหว่าง ก.พ. - พ.ค. ๒๕๖๗ (วันพุธ - วันศุกร์)	๒
๒๔	การพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการขึ้นไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒๔ รุ่นที่ ๓๔	ระดับปฏิบัติการ ระหว่าง ๑ - ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๗ ระดับชำนาญการ ๓๐ ม.ค. - ๔ มี.ค. ๒๕๖๗	๒
๒๕	หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC) ประจำปี ๒๕๖๗	๒ ก.พ. - ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗	๑
๒๖	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement: e-CPP) รุ่นที่ ๑	ระหว่างวันที่ ๕ ก.พ. - ๔ เม.ย. ๒๕๖๗	๑๐
๒๗	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๓	๖ ก.พ. ๒๕๖๗	๒
๒๘	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement: e-CPP)	ระหว่างวันที่ ๑๓ ก.พ. - ๑๑ มี.ย. ๒๕๖๗	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๒๙	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๑๐	๑๔ ก.พ. - ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๗ (ทุกวันพุธ)	๑
๓๐	หลักสูตรสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง รุ่นที่ ๓	๑๕ ก.พ. ๒๕๖๗	๒
๓๑	หลักสูตรโครงการจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ รุ่นที่ ๒	๒๒ - ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๗	๓
๓๒	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ระดับชำนาญการพิเศษ	๕ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗	๑
๓๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรรู้เท่าทันสื่อ รุ่นที่ ๒	๑๓ - ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗	๑
๓๔	โครงการการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๑๔	๑๘ - ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๗	๑
๓๕	การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	๒๒ มี.ค. ๒๕๖๗	๒
๓๖	หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต (วปอ.บอ.) รุ่นที่ ๑	๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ (ทุกวันจันทร์และวันอังคาร)	๑
๓๗	หลักสูตร “พัฒนาทักษะการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง การจ่ายเงินยืมทดรองราชการ การเบิกจ่ายเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จ บำนาญ” รุ่นที่ ๔	๒๐ - ๒๑ เม.ย ๒๕๖๗	๑
๓๘	หลักสูตรสถาปัตยกรรม ระบบ AWS (Architecting on AWS)	๒๓ - ๒๕ เม.ย. ๒๕๖๗	๑
๓๙	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการนำเสนอข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Canva ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และเรื่องสถิติเบื้องต้นและการพยากรณ์	๒๓ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๗ และ ๒๘ - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗	๑๐
๔๐	หลักสูตรสถาปัตยกรรมระบบ AWS (Architecting on AWS) รอบที่ ๒	๒๓ - ๒๕ เม.ย. ๒๕๖๗	๑
๔๑	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement: e-CPP) A1 หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course) รุ่นที่ ๒	๒๕ เม.ย. - ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๗	๓
๔๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพสำหรับผู้ตรวจสอบภายในเพื่อป้องกันและจัดการความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ	๒๙ เม.ย. - ๑ พ.ค. ๒๕๖๗	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๔๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรส่งเสริมความรู้ ด้านการงบประมาณ สำหรับหน่วยงานภายนอกประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๒ - ๓ พ.ค. ๒๕๖๗	๒
๔๔	หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง รุ่น ที่ ๒๖	๑๓ พ.ค. - ๒๖ ต.ค. ๒๕๖๗	๑
๔๕	หลักสูตรสร้างดุลยภาพข้าราชการสูงวัย กลุ่มที่ ๒	๑๕ - ๑๗ พ.ค. ๒๕๖๗	๒
๔๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาด ทางการบัญชี รุ่นที่ ๒	๒๗ - ๒๘ พ.ค. ๒๕๖๗	๑
๔๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักสูตรระดับ ๑ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional) รุ่นที่ ๑	อบรม: ๔ - ๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๗ ทดสอบ: ๑๖ มิ.ย. ๖๗	๑
๔๘	หลักสูตรรู้เท่าทันกระบวนการบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบ ภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง และ พัฒนาทักษะหลักการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐใน ปัจจุบัน	๖ - ๗ มิ.ย. ๒๕๖๗	๑
๔๙	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗) หลักสูตรระดับ ๒: หลักสูตรการตรวจสอบ ระบบสารสนเทศ (Information Technology Audit Specialist)	๑๑ - ๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๗ (สำหรับอบรม) ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๗ (สำหรับการทดสอบ)	๑
๕๐	หลักสูตร “กฎหมายการคลังที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้”	๑๒ - ๑๓ มิ.ย. ๒๕๖๗	๑๓
๕๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑	๑๙ มิ.ย. ๒๕๖๗	๒
๕๒	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ และ ระดับชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๒๕ รุ่นที่ ๓๕	ระดับปฏิบัติการ ๒๐ มิ.ย. - ๑๒ ก.ค. ๒๕๖๗ ระดับชำนาญการขึ้นไป ๑๘ มิ.ย. - ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๗	๒
๕๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ภาคทฤษฎี ๒๐ - ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗ ภาคปฏิบัติ ๑ - ๓ ก.ค. ๒๕๖๗	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๕๔	หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒	๒๑, ๒๕ - ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗ ๑ - ๕ ก.ค. ๒๕๖๗	๑๐
๕๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานในระบบบำนาญ บำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของนายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาล รุ่นที่ ๕	๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗	๒
๕๖	โครงการอบรมออนไลน์ขององค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (เอพีไอ) โครงการที่ ๓ : ๒๔-CP-๒๗-GE-WSP-A: Workshop on Digital Communications Strategy for the Public Sector	๒๖ - ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗	๑
๕๗	หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล PDPA for Data Processor (แนวปฏิบัติ การตรวจประเมิน ประเด็นข้อร้องเรียนและแนวการต่อสู้คดี) รุ่นที่ ๓	๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๗	๑
๕๘	หลักสูตรการพัฒนาทักษะการประสานงานการเมือง ในกิจการรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี	๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๗	๒
๕๙	หลักสูตร “เสริมสร้างความรู้การบันทึกบัญชีภาครัฐฉบับใหม่ของกรมบัญชีกลางและหลักการบัญชีภาครัฐในระบบ New GFMS แนวทางการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดทางบัญชีในระบบ New GFMS ป้องกันการปรับปรุงรายการทางบัญชีสำหรับบุคลากรภาครัฐ” รุ่นที่ ๔	๖ - ๗ ก.ค. ๒๕๖๗	๒
๖๐	หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน ของส่วนราชการประจำการในต่างประเทศ พร้อมทั้งคู่สมรส ปี ๒๕๖๗	๑๐ - ๑๙ ก.ค. ๒๕๖๗	๑
๖๑	การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ รุ่นที่ ๓ และ รุ่นที่ ๗	๑๕ ก.ค. ๒๕๖๗ ๕ - ๗ ส.ค. ๒๕๖๗	๒
๖๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน รุ่นที่ ๑	๑๗ - ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๗	๑
๖๓	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) "การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล"	๑๘ ก.ค. ๒๕๖๗	๒
๖๔	หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการตรวจสอบการทุจริตในองค์กร รุ่นที่ ๑	๒๔ - ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๗	๒
๖๕	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) "การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนบริหารความเสี่ยง"	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๗	๒

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๖๖	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) "การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดปฏิทินการประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน"	๓๐ ก.ค. ๒๕๖๗	๒
๖๗	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) "การจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ สารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารหรือผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน"	๓๑ ก.ค. ๒๕๖๗	๒
๖๘	หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ ๑	๕ - ๖ สิงหาคม ๒๕๖๗	๑
๖๙	หลักสูตรผู้นำพอเพียงเพื่อความมั่นคง ประจำปี ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๑๘	๑๖ ส.ค. - ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๗	๑
๗๐	หลักสูตรเสริมสร้างความรู้การบันทึกบัญชีภาคีฉบับใหม่ของกรมบัญชีกลางและหลักการบัญชีภาครัฐในระบบ New GFMS แนวทางการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดทางบัญชีในระบบ New GFMS ป้องกันการปรับปรุงรายการทางบัญชีสำหรับบุคลากรภาครัฐ รุ่นที่ ๕	๒๔ - ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๗	๒
๗๑	หลักสูตร EDPx: Sustainable Leadership for the Ever-changing World	๒๖ ส.ค. - ๖ ก.ย. ๒๕๖๗	๒
๗๒	หลักสูตรสุดยอดหัวหน้างาน (Master Superb Supervisor) รุ่นที่ ๓	๒๗ ส.ค. ๒๕๖๗	๒
๗๓	หลักสูตรเสริมทักษะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารลับ รุ่นที่ ๑๓	๔ - ๖ ก.ย. ๒๕๖๗	๒
๗๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "สิทธิที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงรู้เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและค่าเช่าบ้าน"	๖ ก.ย. ๒๕๖๗	๒
๗๕	หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ UPSKILL & INNOVATION FOR WORK การใช้ AI และนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรภาครัฐ	๒๒ ก.ย. ๒๕๖๗	๑
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๑๕๗ คน			

ส่วนที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (E-learning)

มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๓๐ หลักสูตร
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๔๙๙ คน

ข้อมูลการจัดกิจกรรมภายใต้แผนการพัฒนาคณาจารย์ เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	งบประมาณ
<p>๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “สร้างทีมงานที่ได้ใจ ได้ประสิทธิภาพด้วย DISC MODEL”</p> <p>วันพุธที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.</p> <p>ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑</p> <p>อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี)</p>	๖๕ คน	<p>๒๙,๘๐๐ บาท</p> <p>งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไป พลังก่อน แผนงานพื้นฐาน ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ผลผลิตที่ ๑ นโยบาย แผน กลไกและมาตรฐานเพื่อการพัฒนา ด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานอุดมศึกษา งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่าย การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>
<p>๒. โครงการ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ และบุคลากร ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>วันอังคารที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.</p> <p>ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น ๖ อาคารสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์บริการ</p>	๓๐๐ คน	<p>๕๒,๕๐๐ บาท</p> <p>งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไป พลังก่อน แผนงานพื้นฐาน ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ฯ</p>
<p>๓. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางการเงินของบุคลากร สป. และ สร.อว. เรื่อง “สร้างชีวิต สร้างสุข สร้างวินัยทางการเงิน”</p> <p>ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.</p> <p>ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑</p> <p>อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี)</p> <p>และอบรมออนไลน์ (VDO Conference) ผ่านทางแอปพลิเคชัน Zoom</p>	๕๕ คน	<p>๑๕,๐๗๕ บาท</p> <p>งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p>

โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	งบประมาณ
<p>๔. โครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร สป. และ สร.อว. เรื่อง “Work อย่างไรให้ห่างไกล ออฟฟิศซินโดรม”</p> <p>ช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๗ (จำนวน ๔ ครั้ง)</p>	<p>ครั้งที่ ๑ ๑๑ ก.ค. ๖๗ = ๘๐ คน</p> <p>ครั้งที่ ๒ ๒ ส.ค. ๖๗ = ๘๒ คน</p> <p>ครั้งที่ ๓ ๗ ส.ค. ๖๗ = ๘๓ คน</p> <p>ครั้งที่ ๔ ๑๖ ส.ค. ๖๗ = ๘๓ คน</p> <p>รวม ๓๒๘ คน</p>	<p>๕๕,๔๐๐ บาท</p> <p>งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p>
<p>๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตรการพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาเชิงซ้อน บนฐานคิดระบบเชิงรุก”</p> <p>ในวันพฤหัสบดีที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.</p> <p>ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี)</p>	<p>๕๐ คน</p>	<p>๓๕,๘๑๒ บาท</p> <p>จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฯ</p>
<p>๖. โครงการประกาศเกียรติคุณและแสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>ในวันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น ๖ อาคารสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์บริการ</p>	<p>๒๒๖ คน</p>	<p>๑๐๐,๒๗๒ บาท</p> <p>งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p>
<p>๗. โครงการส่งมอบนโยบาย จุดเน้น ยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง อว. เพื่อการดำเนินการที่ต่อเนื่อง และพิธีแสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการของ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>ในวันจันทร์ที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.</p> <p>ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (ถนนโยธี) และ ห้องโถง ชั้น ๑ อาคาร สวทช. (ถนนพระรามที่ ๖)</p>	<p>๗๕ คน</p>	<p>๕๓,๙๗๕ บาท แบ่งเป็น</p> <p>๓๒,๖๒๕ บาท</p> <p>จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฯ</p> <p>และ</p> <p>๒๑,๐๐๐ บาท</p> <p>จากงบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p>

หมายเหตุ : โครงการลำดับที่ ๕ และ ๗ เป็นการดำเนินกิจกรรม (เพิ่มเติม) จากแผนคุณภาพชีวิต ฯ ปี พ.ศ.๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อ. ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

Vision : ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารบุคลากร

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหาและคัดเลือก
- 1.3 การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน
- 1.4 การบริหารสวัสดิการ
- 1.5 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรณภาพ



โครงการ

1. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อ.
2. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP)
3. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก
4. โครงการจัดทำสมรรถนะ (COMPETENCY) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน
5. โครงการพัฒนาการสวัสดิการ สป. และ สร.อ.
6. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยการหมุนเวียนงาน (JOB ROTATION)
7. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 1 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 80)
- KPI 2 จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (ทุกกลุ่มงานภายใต้กอง มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างน้อยกลุ่มงานละ 1 คู่มือ)
- KPI 3 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ 5)
- KPI 4 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระดับ 5)
- KPI 5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ 75)
- KPI 6 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร (ระดับ 5)
- KPI 7 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (ระดับ 5)
- KPI 8 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. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.
4. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 9 จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ 100)
- KPI 10 ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 70)
- KPI 11 ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ 65)
- KPI 12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. (ระดับ 5)
- KPI 13 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (3 เรื่อง)



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

- 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
- 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โครงการ

1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 14 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 4)
- KPI 15 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ 1)
- KPI 16 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ 65)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

- 4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

โครงการ

1. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- KPI 17 ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ 5)
- KPI 18 ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 90)
- KPI 19 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (2 ครั้ง)

**รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดตำแหน่งตามแผน กำหนดตำแหน่ง	๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๕	ครบทุกกระบวนการงาน กระบวนการสร้าง คุณค่า (กค.) และ กระบวนการ สนับสนุน (กส.)	-	ครบ ทุก กอง/กลุ่ม/ศูนย์	-	ทุกกลุ่มงานภายใต้ กอง มีคู่มือการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อย กลุ่มงานละ ๑ คู่มือ	กพร. ร่วมกับ บค.
๓. โครงการสรรหา บุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตราว่างของ กรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ ระหว่างการดำเนินการเพื่อ บรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือ กรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ)	๕	ร้อยละ ๙	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๗	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๕	บค. (งานสรรหาฯ)
๔. โครงการจัดทำ สมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับ การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	๕	วิเคราะห์ การนำสมรรถนะ มาใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ	-	จัดทำแนวทางการ นำสมรรถนะมาใช้ในการ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	-	นำเสนอแนวทาง การนำสมรรถนะ มาใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ ต่อคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา	บค. (งานสรรหาฯ และงาน ระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการจัดสวัสดิการ	๕	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	-	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	วิเคราะห์และทบทวนแนวทางการปฏิบัติเพื่อจัดสวัสดิการสงเคราะห์ย้อนหลังให้แก่สมาชิกสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ไม่ซ้ำซ้อนกรณีที่เคยได้รับสิทธิแล้ว ในขณะที่เป็นสมาชิกสวัสดิการ สป. และ สร.วท.(กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ) และสมาชิกสวัสดิการสกอ. (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน)	จัดทำฐานข้อมูลสมาชิกในกรณีที่มีข้อมูลบ่งชี้ให้ได้รับสิทธิสวัสดิการสงเคราะห์ ได้แก่ มีบุตร สมรส การให้บำเหน็จกรณี โอนเกษียณอายุ หรือลาออก การให้ของที่ระลึกหรือของขวัญ เนื่องจากเกษียณอายุ และการบำเพ็ญกุศลศพ	จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการสงเคราะห์ย้อนหลัง และเสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. เพื่อทราบและพิจารณา	แจ้งเวียนระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สมาชิกทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ให้บริการสมาชิกสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขของผู้มีสิทธิ/หลักฐานแสดงข้อเท็จจริงประกอบคำขอรับสิทธิสวัสดิการสงเคราะห์ย้อนหลัง/เสนอคณะกรรมการพิจารณา	ดำเนินการแจ้งเวียนการขอรับการสงเคราะห์ย้อนหลัง (แบบฟอร์ม) เพื่อให้สมาชิกทราบ และพิจารณาแจ้งความประสงค์ในการขอรับการสงเคราะห์ย้อนหลัง	
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๕	ทบทวนแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (job rotation)	วิเคราะห์และจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน การหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	เสนอคณะกรรมการ/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทาง การดำเนินการหมุนเวียนงาน (job rotation)	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (job rotation)	กอง/ศูนย์/กลุ่ม มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามแนวทางที่กำหนด	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๗. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	-	ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)
๘. โครงการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร (IDP)	จำนวนแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป.และสร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาศักยภาพประจำปี	๕	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	๕	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	
๑๐. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารอว.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	๑๐	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ	กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย	ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร	กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลหลักสูตร	นำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๑. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาระบบและส่งเสริมการเรียนรู้	๕	๑ เรื่อง	-	๒ เรื่อง	-	๓ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	๕	ร้อยละ ๐.๕	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	บค. (งานพัฒนาฯ งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง	๕	ร้อยละ ๐.๕	-	ร้อยละ ๐.๗๕	-	ร้อยละ ๑	
	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๕	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	
๑๓. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้การนำเมนูต่างๆ ในระบบ DPIS มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล	หารือร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ถึงแนวทางการนำระบบ DPIS มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ปรับปรุง/พัฒนาระบบ DPIS มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล	สื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS อย่างน้อย ๑ กระบวนงาน	สื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS อย่างน้อย ๒ กระบวนงาน	บค. (งานสรรหาฯ/ งานระบบงานฯ/ งานสวัสดิการฯ/ งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กรข.
๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๕	-	-	๑ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	
ผลรวม (น้ำหนัก)		๑๐๐						



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง



HR ANNUAL REPORT

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม