



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



HR MHESI



hr@mhesi.go.th



www.ops.go.th/personnel

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สารบัญ

หน้าที่

๑. สรุปผลการประเมิน	๑
๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๒
๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๖
๔. รายละเอียดผลการดำเนินงาน	๑๐

ภาคผนวก

๑. สภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน	๓๔
๒. ข้อมูลสถิติผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๕
๓. ข้อมูลการจัดกิจกรรมภายใต้แผนการพัฒนาคณาชีพ เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๓
๔. กรอบประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๔
๕. รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๔๕

สรุปรายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



hr@mhesi.go.th

๑. สรุปผลการประเมินตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แบ่งเป็น ๒ รายการประเมิน สรุปได้ดังนี้

๑.๑ เชิงปริมาณ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ผลการประเมินความสำเร็จเฉลี่ยตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ. (๒๑ ตัวชี้วัด)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๔.๕๖
๒	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ต้องดำเนินการ	๑๒ โครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๓ โครงการ - ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๙ โครงการ
๓	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง

๑.๒ เชิงคุณภาพ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๗๔.๘๙
๒	ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการจัดสวัสดิการ	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๖๗.๔๘
๓	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๖.๙๔

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 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๑.๓๐
KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน	ระดับ ๕	ระดับ ๒
KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔.๕๖
KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๗๔.๘๙
KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การส่งเสริมให้สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการส่งเสริม พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๖๗.๔๘
KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑
KPI ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	ระดับ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ :

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๔ ระบบการสอนงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๐ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จำแนกตามสายงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๑
KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๖

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๖๐
KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๔ เรื่อง	๑๑ เรื่อง
KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๑ เรื่อง	๑๑ เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ : ๓. ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒.๔๑
KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๔.๖๗
KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๔.๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ : ๔. ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๔
KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๘.๒๖
KPI ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง
KPI ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๖.๙๔

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

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร		๔๕			๑๔๖.๑๕
KPI ๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๒	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของ สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐	๕.๐	ร้อยละ ๙๑.๓๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๓	ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๒	๒.๐๐	๑๐.๐๐
KPI ๔	ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๕	๕.๐	ร้อยละ ๔.๕๖	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๕	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	๕.๐	ร้อยละ ๗๔.๘๙	๒.๙๘	๑๔.๙๐
KPI ๖	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๗	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๕	๕.๐	ร้อยละ ๖๗.๔๘	๑.๒๕	๖.๒๕
KPI ๘	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
KPI ๙	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๒	๒.๐๐	๑๐.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร		๒๕			๙๕.๐๐
KPI ๑๐	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
KPI ๑๑	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๙๑.๗๖	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๒	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๖๐	๓.๐๐	๑๕.๐๐

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
KPI ๑๓	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๔ เรื่อง	๕.๐	๑๑ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๔	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๑ เรื่อง	๕.๐	๑๑ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร		๑๐			๕๐.๐๐
KPI ๑๕	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑	๓.๐	ร้อยละ ๒.๔๑	๕.๐๐	๑๕.๐๐
KPI ๑๖	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๑	๒.๐	ร้อยละ ๔.๖๗	๕.๐๐	๑๐.๐๐
KPI ๑๗	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๗๔.๖๔	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		๒๐			๘๑.๖๕
KPI ๑๘	ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๔	๔.๐๐	๒๐.๐๐
KPI ๑๙	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	๕.๐	ร้อยละ ๗๘.๒๖	๒.๓๓	๑๑.๖๕
KPI ๒๐	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๕.๐	๒ ครั้ง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๒๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	ร้อยละ ๘๕	๕.๐	ร้อยละ ๘๖.๙๔	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	รวม		๑๐๐			๓๗๒.๘๐
ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย			๗๔.๕๖			

๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	ระดับ ๕
	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐ (ระดับ ๕)	ร้อยละ ๙๑.๓๐ (ระดับ ๕)
	ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน	ระดับ ๕	ระดับ ๒
๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตรากำลังของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔.๕๖ (ระดับ ๕)
๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๗๔.๘๙ (ระดับ ๒.๙๘)
๔. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๖๗.๔๘ (ระดับ ๑.๒๕)
๕. โครงการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑
๖. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	ระดับ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๑
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๖ (ระดับ ๕)
	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๖๐ (ระดับ ๓)
๙. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๔ เรื่อง	๑๑ เรื่อง (ระดับ ๕)
	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๑ เรื่อง	๑๑ เรื่อง (ระดับ ๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒.๔๑ (ระดับ ๕)
	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๔.๖๗ (ระดับ ๕)
	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๔.๖๔ (ระดับ ๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๔
๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๘.๒๖ (ระดับ ๒.๓๓)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง (ระดับ ๕)
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๖.๙๔ (ระดับ ๕)

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	KPI	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร			๔๕			๑๔๖.๑๕
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๒	ร้อยละ ๘๐	๕.๐	ร้อยละ ๙๑.๓๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๓	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๒	๒.๐๐	๑๐.๐๐
๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๔	ร้อยละ ๕	๕.๐	ร้อยละ ๔.๕๖	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕	ร้อยละ ๘๕	๕.๐	ร้อยละ ๗๔.๘๙	๒.๙๘	๑๔.๙๐
๔. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๗	ร้อยละ ๘๕	๕.๐	ร้อยละ ๖๗.๔๘	๑.๒๕	๖.๒๕
๕. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
๖. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	KPI ๙	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๒	๒.๐๐	๑๐.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร			๒๕			๙๕.๐๐
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๑๐	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๑	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๙๑.๗๖	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๒	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๖๐	๓.๐๐	๑๕.๐๐
๙. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓	๔ เรื่อง	๕.๐	๑๑ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๔	๑ เรื่อง	๕.๐	๑๑ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร			๑๐			๕๐.๐๐
๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๕	ร้อยละ ๑	๓.๐	ร้อยละ ๒.๔๑	๕.๐๐	๑๕.๐๐
	KPI ๑๖	ร้อยละ ๑	๒.๐	ร้อยละ ๔.๖๗	๕.๐๐	๑๐.๐๐
	KPI ๑๗	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๗๔.๖๔	๕.๐๐	๒๕.๐๐

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	KPI	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล			๒๐			๘๑.๖๕
๑๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๘	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๔	๔.๐๐	๒๐.๐๐
๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙	ร้อยละ ๙๐	๕.๐	ร้อยละ ๗๘.๒๖	๒.๓๓	๑๑.๖๕
	KPI ๒๐	๒ ครั้ง	๕.๐	๒ ครั้ง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๒๑	ร้อยละ ๘๕	๕.๐	ร้อยละ ๘๖.๙๔	๕.๐๐	๒๕.๐๐
รวม			๑๐๐			๓๗๒.๘๐
ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย			๗๔.๕๖			

**รายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ : การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป. และ สร.อว.

โครงการที่ ๑ โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.

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

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

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ ๕

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ร้อยละ ๙๑.๓๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ระดับ ๒

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน								
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย: ระดับ ๕ ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ผล: ระดับ ๕ ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๒๕๖๗ - มี.ค. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ สป.อว. มีแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๑.๓๐	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ปรับปรุงตำแหน่งตามแผนที่กำหนด ทั้งหมด ๔๖ ตำแหน่ง ผล : ปรับปรุงตำแหน่งได้ ทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งตามแผน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) บค. ไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่งตามกำหนดได้ เนื่องจาก สป.อว. อยู่ระหว่างดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง รอง ปอว. จำนวน ๒ อัตรา ดังนั้น จึงต้องชะลอการดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ผตร. และตำแหน่ง ทปช. ด้านพลังงานนิวเคลียร์ (ปส.)	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง และการวางแผนกำลังคน	ระดับ ๕	ระดับ ๒	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับ ๕ เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแนวทางบริหารกำลังคนของ สป. และ สร.อว. ในระยะต่อไป ผล : ระดับ ๒ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน หมายเหตุ : เนื่องจาก บค. ได้รับงบประมาณในการดำเนินการจัดทำโครงการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๑,๘๐๐,๐๐๐.- **	๑,๓๓๗,๙๐๐.-	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				และวางแผนกำลังคนในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘ จึงทำให้ดำเนินการจัดทำโครงการดังกล่าว ยังไม่แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีข้อมูลด้านแผนงานองค์กร โครงสร้างองค์กร งานบุคคล ปริมาณงาน และรายงานเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) เนื่องจาก สป.อว. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง แผนผังรายละเอียดการทำงาน (Workflow) ซึ่งทำให้ขาดข้อมูลที่ครบถ้วนในการนำไปวิเคราะห์ เบื้องต้น				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

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

โครงการที่ ๒ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๔.๕๖)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือกกำลังคน								
๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้ายโอน เลื่อน)	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔.๕๖	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ : เป้าหมาย : อัตราว่างร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรากำลัง ผล : อัตราว่าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ กรอบอัตรารวม ๕๖๙ คน คนครอง ๔๘๔ คน ว่าง ๘๕ อัตรา ในระหว่างปีสรรหาได้ ๔๓ อัตรา อยู่ในกระบวนการสรรหา ๑๑ อัตรา ตัดไปส่วนราชการอื่น ๖ อัตรา สรรหาไม่ได้ ๔ อัตรา อยู่ระหว่างปรับปรุงตำแหน่ง ๒๒ อัตรา คิดเป็นอัตราว่าง $(๒๒+๔=๒๖) ๒๖/๕๖๙ \times ๑๐๐\%$ $= ๔.๕๖$ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บค. สามารถสรรหาอัตรากำลังในสายงานหลักได้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกอง/ศูนย์/กลุ่ม สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) สป.อว. มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการว่างเนื่องจากเป็นสายงานที่มีผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพค่อนข้างน้อย และมีอัตราการโอนย้ายสายงานนี้ค่อนข้างสูง ทำให้ทุกส่วนราชการประสบภาวะขาดแคลนบุคลากรสายงานดังกล่าว ซึ่งได้ดำเนินการสรรหาของ สป.อว. ดำเนินการโดยขอใช้บัญชีจากส่วนราชการอื่น เปิดรับโอนแล้ว แต่ยังไม่สามารถสรรหาเจ้าพนักงานธุรการได้ครบตามความต้องการของหน่วยงาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานสรรหาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

โครงการที่ ๓ โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๗๔.๘๘)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน								
๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๗๔.๘๘	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๕ ผล : บุคลากรความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔.๘๘ หมายเหตุ : เนื่องจากในการสำรวจแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ได้สำรวจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะที่นำมาใช้ในการประเมิน ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ความเป็นกลางและยุติธรรมในการประเมิน ความโปร่งใสในการประเมิน ความเหมาะสมของร้อยละเงินเดือนกับผลการประเมิน ซึ่งกำหนดความพึงพอใจไว้ ๕ ระดับ ได้แก่ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งผลลัพธ์ในภาพรวมตกอยู่ในระดับพึงพอใจมาก	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานสรรหาฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ : การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๔ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (ร้อยละ ๘๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (ร้อยละ ๖๗.๔๘)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ								
๔. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลัง ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐ ผล : จ่ายเงินสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังที่ยื่นขอรับการสงเคราะห์ย้อนหลัง ร้อยละ ๑๐๐ (ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีผู้ยื่นคำขอทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น ๑๔๒ คน จำนวน ๑๘๓ รายการ ดำเนินการสงเคราะห์ครบทุกคนและทุกรายการ)	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๓,๐๐๐.- *	๑,๐๕๐.-	บค. (งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๖๗.๔๘	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ผล : ร้อยละ ๖๗.๔๘		-	-	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ : การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๕)

โครงการที่ ๖ โครงการจัดทำระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๑)

ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๒)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ								
๕. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับ ๕ มีการสื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงานให้ข้าราชการรับทราบ ผล : ระดับ ๑ อยู่ระหว่างการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนแนวทาง และวางแผนการดำเนินการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานพัฒนาและงานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				หมายเหตุ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและไม่กระทบต่อภารกิจของหน่วยงานต้องพิจารณาดำเนินการอย่างรอบคอบ ซึ่งปัจจุบัน สป.อว. ได้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนโดยหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างจะเลือกใช้วิธีการรับย้ายข้าราชการภายในเป็นลำดับแรกก่อน ซึ่งเป็นโอกาสที่จะทำให้ข้าราชการที่ประสงค์จะย้ายได้พัฒนางานโดยเปลี่ยนสายงานหรือหน่วยงาน และหน่วยงานได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรด้วยเช่นกัน				
๖. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	KPI ๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับ ๕	ระดับ ๒	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ระดับ ๕ ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน ให้บุคลากรภายใน สป. ทราบ ผล : ระดับ ๒ อยู่ระหว่างวิเคราะห์งานของแต่ละสายงานการจัดกลุ่มตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง หรือกลุ่มตำแหน่ง กรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่งโครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะทำงานคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในงบประมาณถัดไป	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ : การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๗ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๑)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร								
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๑๐ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน	ระดับ ๕	ระดับ ๑	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย: ระดับ ๕ ผล: ระดับ ๑ สภาพปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถและสมรรถนะภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป จึงเป็นสาเหตุทำให้ สป.อว. ต้องดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถและทักษะและทบทวนสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติใหม่ ทำให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ยังไม่สามารถดำเนินการได้	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานพัฒนา ฯ ร่วมกับงานระบบงาน ฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

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

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๗๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๙๑.๗๖)

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๖๐)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร								
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๖	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร ตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และ ทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑.จัดอบรม In house เป้าหมาย : จำนวน ๕ โครงการ ผล : จำนวน ๕ โครงการ มีผู้เข้ารับการอบรมรวมทั้งสิ้น ๔๔๕ คน (นับคนซ้ำ) ๒.ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เป้าหมาย: บุคลากรได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๓๙๑ คน ฐานการคำนวณจากบุคลากร สป. และ สร.อ. จำนวนทั้งสิ้น ๕๕๘ คน (นับเฉพาะ ขรก.	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๑,๐๐๐,๐๐๐.- **	๓,๑๘๕,๕๙๑.๑๙ (๑) ส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก - งบพัฒนาฯ ๙๙๔,๘๘๔.๐ บาท - งบสนับสนุนจาก กองศูนย์/กลุ่ม ๓๐๐,๕๑๐.๑๙ บาท (๒) จัดอบรม In house - งบพัฒนาฯ ๔๖๖,๒๙๑ บาท - งบสนับสนุนจาก กองศูนย์/กลุ่ม ๓๐๙,๑๐๐ บาท	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				และ พรก. ข้อมูลอัตรากำลัง ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๘) ผล: บุคลากรได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๘๒ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๙ (ไม่นับคนซ้ำ) ทั้งนี้ มีบุคลากรเข้าเรียน E-Learning (ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม) จำนวน ๕๘๗ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๕๑๒ คน ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บุคลากร สป. และ สร. อว. ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง			- เงินกองทุนสวัสดิการ ๓๐,๘๕๐ บาท (๓) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี - ขนส่งสนับสนุนจากส่วนราชการในสังกัด ๒๒๔,๐๐๐ บาท	
	KPI ๑๒ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการ สอนงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๖๐	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่าน หลักสูตรระบบการ สอนงาน จำนวน ๗๗ คน ฐานการ คำนวณจากนักบริหารระดับกลาง สป. และ สร.อว. จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๐ คน (ปี ๒๕๖๘) ผล : บุคลากรบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่าน หลักสูตรระบบการ สอนงาน จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ โดยดำเนินการใน ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑.จัดอบรม In house เป้าหมาย : จำนวน ๑ โครงการ ผล : จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “พัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับกลาง” อว. (นบก.อว.) รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ คน (รุ่นที่ ๑ จำนวน ๒๙ คน)	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ จัดโครงการ ๑๕ พ.ค. - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๘ (๑๑ วัน)	๔๓๐,๐๐๐.- ** (หลักสูตร นบก.)		บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระดับหัวหน้างานขึ้นไปกับหน่วยงานภายนอก ผล : จำนวน ๒๓ หลักสูตร รวม ๒๕ คน (ไม่นับคนซ้ำ) ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ สป.อว. มีการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร ระดับต้นของกระทรวง อว. (Leadership Development) และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป ๑.ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้หลังเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นบค.อว. รุ่นที่ ๒ มากขึ้น เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๕ ผล : ร้อยละ ๘๒.๓๓ ๒.ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นบค.อว. รุ่นที่ ๒ ที่มีต่อการจัดโครงการในภาพรวม เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ผล : ร้อยละ ๙๗.๘๘				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๔ เรื่อง)

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (๑ เรื่อง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๑๑ เรื่อง)

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (๑๑ เรื่อง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้								
๙. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๔ เรื่อง	๑๑ เรื่อง	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย: จำนวน ๔ เรื่อง ผล: ๑๑ เรื่อง โดยจัดโครงการประกวดผลงาน “แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการใช้เทคโนโลยี AI ในการปฏิบัติงาน” ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผู้เข้าร่วมส่งผลงานเข้าประกวดฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ ชิ้นงาน จากผู้เสนอผลงาน จำนวน ๓๗ คน	ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘	๔๕,๐๐๐- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑.* (๒๐,๐๐๐.-) ๒.** (๒๕,๐๐๐.-)	๑๑,๐๐๐.-	บค. (งานพัฒนา ฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๑ เรื่อง	๑๑ เรื่อง	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ ๑. จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ เป้าหมาย : จำนวน ๑ เรื่อง ผล : จำนวน ๑๑ เรื่อง โดยจัดโครงการประกวดผลงาน “แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการใช้เทคโนโลยี AI ในการปฏิบัติงาน” ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผู้เข้าร่วมส่งผลงานเข้าประกวดฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ ชิ้นงาน จากผู้เสนอผลงาน จำนวน ๓๗ คน	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘			บค. (งานพัฒนาฯ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑)

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๑)

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๗๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒.๔๑)

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๔.๖๗)

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๗๔.๙๔)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ																							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร																															
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร																															
๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒.๔๑	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ ๑. ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป้าหมาย : ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑ ผล : <table><tr><th>ปี</th><th>เป้า (ร้อยละ)</th><th>ผล (ร้อยละ)</th></tr><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><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๗๒.๒๒</td><td>๗๔.๖๓</td></tr></table> โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ <table><tr><th>ปี</th><th>ผล (ร้อยละ)</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๖๖.๕๖</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๖๖.๗๙</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๖๙.๓๐</td></tr></table>	ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๕	(ฐานการคำนวณ)	๗๐.๑๘	๒๕๖๖	๗๒.๑๘	๗๒.๑๘	๒๕๖๗	๗๔.๑๘	๗๒.๒๒	๒๕๖๘	๗๒.๒๒	๗๔.๖๓	ปี	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	๖๖.๕๖	๒๕๖๗	๖๖.๗๙	๒๕๖๘	๖๙.๓๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๓๙๐,๐๐๐.- *	๒๒๐,๙๖๑.-	บค. (งานพัฒนาฯ งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)																													
๒๕๖๕	(ฐานการคำนวณ)	๗๐.๑๘																													
๒๕๖๖	๗๒.๑๘	๗๒.๑๘																													
๒๕๖๗	๗๔.๑๘	๗๒.๒๒																													
๒๕๖๘	๗๒.๒๒	๗๔.๖๓																													
ปี	ผล (ร้อยละ)																														
๒๕๖๖	๖๖.๕๖																														
๒๕๖๗	๖๖.๗๙																														
๒๕๖๘	๖๙.๓๐																														

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ								
				(๒) ความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ<table><tr><th>ปี</th><th>ผล (ร้อยละ)</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๗๗.๘๑</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๗๗.๖๔</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๗๙.๙๕</td></tr></table> ๒. จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป้าหมาย : จำนวน ๑๒ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ผล : จำนวน ๑๒ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ๓. จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมาย : จำนวน ๔ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ผล : จำนวน ๔ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (https://www.ops.go.th/th/personnel) ๔. ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ปี	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	๗๗.๘๑	๒๕๖๗	๗๗.๖๔	๒๕๖๘	๗๙.๙๕				
ปี	ผล (ร้อยละ)															
๒๕๖๖	๗๗.๘๑															
๒๕๖๗	๗๗.๖๔															
๒๕๖๘	๗๙.๙๕															

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ																														
				<table><tr><th>ปี</th><th>เป้า (ร้อยละ)</th><th>ผล (ร้อยละ)</th></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๗๕</td><td>๖๙.๒๙</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๗๕</td><td>๖๙.๗๔</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๗๕</td><td>๗๐.๔๐</td></tr></table> ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บุคลากร สป. และ สร.อว. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สภาพปัญหาและอุปสรรค ๑. บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมและยังไม่รับทราบถึงการดำเนินการในกิจกรรมบางประเภท จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรมากขึ้น ๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และข้อจำกัดเรื่องเวลา ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	๗๕	๖๙.๒๙	๒๕๖๗	๗๕	๖๙.๗๔	๒๕๖๘	๗๕	๗๐.๔๐																						
ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)																																				
๒๕๖๖	๗๕	๖๙.๒๙																																				
๒๕๖๗	๗๕	๖๙.๗๔																																				
๒๕๖๘	๗๕	๗๐.๔๐																																				
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๔.๖๗	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : อัตราโอนย้ายลาออก ลดลงทุกปี ฐานในการคำนวณเริ่มนับจากปี พ.ศ. ๒๕๖๕ <table><tr><th>ปี</th><th>คนครอง</th><th>โอน</th><th>ลาออก</th><th>รวม</th><th>คิดเป็นร้อยละ</th></tr><tr><td>๒๕๖๕</td><td>๔๘๐</td><td>๓๔</td><td>๑๔</td><td>๕๒๘</td><td>๑๐</td></tr><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๕๑๕</td><td>๒๙</td><td>๑๖</td><td>๕๕๐</td><td>๘.๗๔</td></tr><tr><td>๒๕๖๗</td><td>๔๙๖</td><td>๒๒</td><td>๓๖</td><td>๕๕๔</td><td>๑๑.๖๙</td></tr><tr><td>๒๕๖๘</td><td>๔๘๐</td><td>๒๐</td><td>๑๔</td><td>๕๑๔</td><td>๗.๐๒</td></tr></table>	ปี	คนครอง	โอน	ลาออก	รวม	คิดเป็นร้อยละ	๒๕๖๕	๔๘๐	๓๔	๑๔	๕๒๘	๑๐	๒๕๖๖	๕๑๕	๒๙	๑๖	๕๕๐	๘.๗๔	๒๕๖๗	๔๙๖	๒๒	๓๖	๕๕๔	๑๑.๖๙	๒๕๖๘	๔๘๐	๒๐	๑๔	๕๑๔	๗.๐๒				
ปี	คนครอง	โอน	ลาออก	รวม	คิดเป็นร้อยละ																																	
๒๕๖๕	๔๘๐	๓๔	๑๔	๕๒๘	๑๐																																	
๒๕๖๖	๕๑๕	๒๙	๑๖	๕๕๐	๘.๗๔																																	
๒๕๖๗	๔๙๖	๒๒	๓๖	๕๕๔	๑๑.๖๙																																	
๒๕๖๘	๔๘๐	๒๐	๑๔	๕๑๔	๗.๐๒																																	

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ												
				ผล : อัตราโอนและลาออก นับจากปี พ.ศ.๒๕๖๕ <table><tr><th>ปี</th><th>เป้า (ร้อยละ)</th><th>ผล (ร้อยละ)</th></tr><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><tr><td>๒๕๖๘</td><td>ลดลง ๑</td><td>ลดลง ๗.๐๒</td></tr></table> ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ สามารถรักษากุศลกรให้สามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต่อไปได้ สภาพปัญหาและอุปสรรค ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในสายงานธุรการ เนื่องจากเป็นสายงานที่มีโอกาสโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นได้ง่าย และมีตำแหน่งในหน่วยงานราชการต่างจังหวัดค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้ที่บรรจุ เข้ารับราชการที่ สป.อว. เมื่อปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองหรือครอบครัว	ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	๒๕๖๖	ลดลง ๐.๕	ลดลง ๑.๒๖	๒๕๖๗	ลดลง ๑	เพิ่มขึ้น ๑.๖๙	๒๕๖๘	ลดลง ๑	ลดลง ๗.๐๒				
ปี	เป้า (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)																		
๒๕๖๖	ลดลง ๐.๕	ลดลง ๑.๒๖																		
๒๕๖๗	ลดลง ๑	เพิ่มขึ้น ๑.๖๙																		
๒๕๖๘	ลดลง ๑	ลดลง ๗.๐๒																		
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๔.๖๔	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ ผลการสำรวจระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ ผล : ร้อยละ ๗๔.๖๔ โดยบุคลากร สป. และ สร.อว. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร พบเห็นบ่อยครั้ง คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละค่านิยม เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้																

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				(๑) Mastery-มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๗๘ (๒) Service Mind-การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๒๔ (๓) Result Focus-มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๔.๖๓ (๔) Team Effort-การทำงานด้วยกันด้วยความเคารพ คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๔๕ (๕) Agility-ความคล่องตัวในการทำงาน คະแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๑๑ <u>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</u> บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น				

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

โครงการที่ ๑๑ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๔)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล								
๑๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๔	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เป้าหมาย : ปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR อย่างน้อย ๒ กระบวนงาน ผล : มีการพัฒนาระบบสารสนเทศของนักเรียนทุนรัฐบาล (ทุนพัฒนาข้าราชการ สป. และ สร.อว.) เพื่อเป็นฐานข้อมูลของนักเรียนทุนรัฐบาลทุกประเภท และเป็นเครื่องมือที่ช่วยติดตามสถานะการศึกษาและระยะเวลาการศึกษา และช่วงเวลาที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา เพื่อทราบข้อมูลเบื้องต้นของการปฏิบัติงาน ๑๓ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และการให้บริการ เป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	-	-	บค. (งานสรรหา/ งานสวัสดิการ/ งานพัฒนา) ร่วมกับ กรข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

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

โครงการที่ ๑๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. (ร้อยละ ๘๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๗๘.๒๖)

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. (ร้อยละ ๘๖.๙๔)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR								
๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๘.๒๖	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ พัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป้าหมาย : บุคลากร บค. ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ (๒๒ คน) ผล : บุคลากร บค. จำนวน ๒๓ คน (นับเฉพาะ ขรก. และ พรก.) ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๖ (ไม่นับคนซ้ำ) โดยใช้งบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม (งบพัฒนาสมรรถนะบุคลากร) รวมทั้งสิ้น ๗,๔๔๐ บาท ทั้งนี้	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๒๕,๐๐๐.- ** (สำหรับส่งบุคลากรด้าน HR เข้าอบรม)	๗,๔๔๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				มีบุคลากรเข้าเรียน E-Learning (ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม) จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๔ (ไม่นับคนซ้ำ) ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ บุคลากร บค. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีเครือข่ายในการทำงานกับต่างหน่วยงาน				
	KPI ๒๐ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง ผล : จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ระดับกรม ครั้งที่ ๑ : มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวง อว. กับมูลนิธิสถาบันการสร้างชาติ (สกสช.) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยข้อตกลงความร่วมมือดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการและการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงาน รวมถึงให้การสนับสนุนวิทยากรซึ่งกันและกันเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ครั้งที่ ๒ : มีการจัดประชุมชี้แจง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการประเมินผลงานระดับ ชก และ ขพ ได้รับ				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ทราบอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลงาน มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน และมีมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติเดียวกันในการประเมินผลงาน ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีการพัฒนาเครือข่าย ด้าน HR กับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน HR และการพัฒนาบุคลากร				
	KPI ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๖.๙๔	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ ความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ผล : ร้อยละ ๘๖.๙๔ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับบริการ บค. มีความพึงพอใจทางด้าน HR สภาพปัญหาและอุปสรรค (ถ้ามี) -		-	-	
รวมเงินงบประมาณที่ใช้จ่าย (ห้าล้านเจ็ดแสนสองหมื่นห้าพันห้าร้อยเจ็ดสิบบาทเก้าสิบสามสตางค์)						๓,๖๙๓,๐๐๐.-	๕,๗๒๕,๕๗๐.๙๓.-	

ภาคผนวก



สภาพปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

- โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว. พบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ดังนี้

จากที่ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งปี ๒๕๖๘ จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ ตำแหน่ง ปรากฏความยากง่าย หลักเกณฑ์ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน ในการกำหนดแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกัน อาทิเช่น

- การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สป.อว. สามารถวิเคราะห์และนำเสนอ อ.ก.พ.สป.อว. พิจารณานุมัติปรับปรุงตำแหน่ง
- การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
- การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ
- การปรับปรุงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันดังกล่าวข้างต้นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่แตกต่างกัน รวมถึงความพร้อมของข้อมูลในการดำเนินการจากหน่วยงานประกอบ ซึ่งหากขาดความพร้อมของข้อมูล การดำเนินการเพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่งบรรลุผลสำเร็จ เป็นไปได้ยาก

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถและสมรรถนะภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป จึงเป็นสาเหตุทำให้ สป.อว. ต้องดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถและทักษะ และทบทวนสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติใหม่ ทำให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ยังไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อมูลสถิติผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้เข้ารับการอบรมทั้ง ๓ ส่วน รวมจำนวน ๑,๑๒๑ คน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ดำเนินการโดยงานพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	โครงการอบรมสัมมนาพร้อมกันสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ” รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐ - ๒๙ พ.ย. ๒๕๖๗ (วันมอบใบประกาศ ๓ ธ.ค. ๒๕๖๗)	๒๘
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล” สป.อว.	๘ - ๙ พ.ย. ๒๕๖๗	๓๕
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของนักบริหารระดับกลาง อว. (นบก.อว.) รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕ พ.ค. - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๘	๑๒
๔	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน : กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจบุคลากร สป. และ สร.อ. เพื่อสร้างความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๘	๘๒
๕	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน : กิจกรรม Work อย่างไร ให้ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม	๒๐ มิ.ย. - ๑๕ ส.ค. ๖๘	๒๘๘
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๔๔๕ คน			

ส่วนที่ ๒ : ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (พสบ.บก.ทท.) รุ่น ๑๖	๓๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๒๔ ม.ค. ๒๕๖๘ (วันหยุดสัปดาห์และวันศุกร์)	๑
๒	เสริมหลักสูตรนักระดับบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่น ๑๗	๑๑ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	๒
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำรายการการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ รุ่น ๒	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑
๔	หลักสูตรนักระดับบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่น ๑๒	๗ มกราคม - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ (เฉพาะวันเสาร์)	๑
๕	หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC) ประจำปี ๒๕๖๘	๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	๑
๖	หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC) ประจำปี ๒๕๖๘	๓๑ มกราคม - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	๓
๗	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน รุ่น ๑	๒๐ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘	๑
๘	หลักสูตรการจัดทำรายการการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ รุ่น ๒	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗	๑
๙	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่น ๑	๘ มกราคม ๒๕๖๘	๒
๑๐	หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐ และกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่น ๒๔	๙ มกราคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ (เฉพาะวันศุกร์ และวันเสาร์)	๑
๑๑	หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๙ มกราคม - ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๑
๑๒	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่น ๒๖	๒๙ ม.ค. - ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๘ (ทุกวันจันทร์ - ศุกร์)	๑
๑๓	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับชำนาญการขึ้นไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่น ๓๖	๒๗ ม.ค. - ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๘ (ทุกวันจันทร์ - ศุกร์)	๑
๑๔	หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณ สำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘ - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗	๓

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Team Leader Workshop : Mastering Coaching & Giving Feedback รุ่น ๒	๒๓ ม.ค. และ ๒๐ ก.พ. ๒๕๖๘	๑
๑๖	การอบรมเชิงปฏิบัติการ MasterClass Workshop โครงการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมการสื่อสาร Commu Max ภายใต้โครงการต่อยอดแผนด์ป้องกันนวัตกรรมกรรมการสื่อสารสำหรับนโยบายภาครัฐ (ระยะที่ ๒)	๓, ๕ และ ๗ ก.พ. ๒๕๖๘	๑
๑๗	หลักสูตรสัมฤทธิ์บัตรการให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Audit) รุ่น ๒๙	๑๓ - ๑๘ ก.พ. ๒๕๖๘	๒
๑๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับหัวหน้างาน	๒๐ - ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘	๑
๑๙	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement :e – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรระดับสูง (หลักสูตร AC : Advanced Course)	๑๕ ม.ค. - ๑๕ เม.ย. ๒๕๖๘	๑
๒๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement :e – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรระดับต้น (หลักสูตร FC : Fundamental Course)	๑๕ ม.ค. - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๘	๓
๒๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement :e – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรเตรียมความพร้อม (หลักสูตร PC : Preparation Course)	๑ ม.ค. - ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๘	๓
๒๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e – CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรเตรียมความพร้อม (หลักสูตร PC : Preparation Course)	๒ ม.ค. - ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๘	๔
๒๓	หลักสูตรที่ปรึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๒๑ - ๒๘ ม.ค. ๒๕๖๘	๑
๒๔	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน รุ่น ๑	๒๐ - ๒๑ ม.ค. ๒๕๖๘	๑
๒๕	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔ - ๖ ก.พ. ๒๕๖๘	๑๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๒๖	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่น ๑๐๑	๑๐ มี.ค. - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘	๑
๒๗	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่น ๑๐๒	๒๓ มี.ย. - ๕ ก.ย. ๒๕๖๘	๒
๒๘	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘ ก.พ. ๒๕๖๘	๓
๒๙	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๔ มี.ย. ๒๕๖๘	๑
๓๐	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔ ก.ค. ๒๕๖๘	๔
๓๑	การฝึกอบรมการบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่น ๑๐๔	๓ - ๑๔ มี.ค. ๒๕๖๘	๑
๓๒	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้อำนวยการกองคลัง	๓ - ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๘	๑
๓๓	หลักสูตรกฎหมายการคลังที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ (ตอน กฎหมายวินัยการเงินการคลัง กฎหมายว่าด้วยงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ระเบียบเบิกจ่ายเงินจากคลังและความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่)	๒๗ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๘	๑
๓๔	หลักสูตรกฎหมายการคลังที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรู้ (ตอน การเบิกค่าใช้จ่ายเดินทาง ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายบริหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน)	๒๖ - ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๘	๖
๓๕	หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๙ มี.ค. - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘	๑
๓๖	โครงการ ๒๔-CP-๑๐-GE-TRC-A: Training Course on Big Data Analytics in the Agrifood Sector	๑๗ - ๒๐ ก.พ. ๒๕๖๘	๑
๓๗	หลักสูตร Unlock AI with Prompt Engineering: ใช้ AI อย่างชาญฉลาดในชีวิตประจำวัน	๑ ก.พ. - ๑ มี.ย. ๒๕๖๘	๑๖
๓๘	โครงการสัมมนา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ	๒ - ๓ เม.ย. ๒๕๖๘	๓
๓๙	การอบรมการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	๒๑ - ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๘	๒

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๔๐	การอบรมการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงาน และกรณีศึกษา ภายใต้หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)	๑๐ - ๑๑ เม.ย. ๒๕๖๘	๓
๔๑	การอบรมการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (Global Internal Audit Standards) ภายใต้หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)	๒๒ พ.ค. ๒๕๖๘	๓
๔๒	โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ	๒๕ มี.ค. ๒๕๖๘	๒
๔๓	การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Upskill การใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรภาครัฐ รุ่น ๙	๖ เม.ย. ๒๕๖๘	๔
๔๔	โครงการ "AI-Powered Government : ปัญญาประดิษฐ์กับการพัฒนาภาครัฐ"	๒๕ มี.ค. ๒๕๖๘	๒
๔๕	โครงการฝึกอบรม จำนวน ๒ หลักสูตร ๑.หลักสูตรทักษะระหว่างบุคคลเพื่อการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๗ - ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๖
๔๖	โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor – CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรระดับ ๑ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional) รุ่น ๑	๙ - ๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๘	๑
๔๗	โครงการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ	๒๒ - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘	๓
๔๘	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการขอรับบำนาญพิเศษ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน สำหรับบุคลากรของส่วนราชการ รุ่น ๑	๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๘	๒
๔๙	หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง (ปรก.) รุ่น ๒๗	๑๕ มิ.ย. - ๒๙ พ.ย. ๒๕๖๘	๑
๕๐	โครงการพัฒนาเครือข่ายนักประสานงานการเมือง	๒๒ - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘	๒
๕๑	การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านการบริหารสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นฐาน รุ่น ๑๓	๒๕ ก.พ. - ๒๒ พ.ค. ๖๘	๑
๕๒	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่น ๑	๕ มี.ค. - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๘	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๕๓	กิจกรรม Tech for Gov: NextGen GovAI Training Program – บ่มเพาะความคิด สร้างคน ปลดล็อกศักยภาพรัฐไทยด้วย AI ภายใต้โครงการ Tech for Gov Gen IV	๒๗ – ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๘	๑๐
๕๔	หลักสูตรการอบรม "การคาดการณ์อนาคตและบริหารการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่" รุ่น ๔	๑๓ มิ.ย. - ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๘ (อบรมทุกวันศุกร์)	๑
๕๕	โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (e - Payroll) หลักสูตร โครงการจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ รุ่น ๑๐	๒๔ - ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๘	๔
๕๖	หลักสูตรการบริหารโครงการลงทุนภาครัฐที่ใช้เงินกู้จากต่างประเทศ และกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การใช้เงินกู้ต่างประเทศ	๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๘	๓
๕๗	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอบทานและแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดทางบัญชี รุ่น ๒	๒๕ - ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๘	๑
๕๘	โครงการสัมมนาพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ของผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ รุ่น ๑	๗ - ๘ ก.ค. ๒๕๖๘	๒
๕๙	หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับองค์กรสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์อย่างมีธรรมาภิบาล (AI CHANGE AGENT PROGRAM: AICA) รุ่น ๓	๒๖ - ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๘	๓
๖๐	หลักสูตรการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสำหรับภาครัฐ	๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๘	๑
๖๑	หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “พลิกวิกฤต พองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้วย Team Coaching และ Belbin Team Roles”	๔ ก.ค. ๒๕๖๘	๕
๖๒	หลักสูตรการออกแบบนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รุ่น ๗	๑๐ เม.ย. - ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๘	๑
๖๓	โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	๑๙ มิ.ย. ๒๕๖๘	๒
๖๔	โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor – CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรระดับ ๒ การตรวจสอบภายในเฉพาะด้าน (Audit Specialist) หลักสูตรการตรวจสอบระบบสารสนเทศ (Information Technology Audit Specialist)	๑๕ - ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๘	๑
๖๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รุ่น ๒	๒๖ - ๓๐ พ.ค. ๒๕๖๘	๑๐
๖๖	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การ	๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๘	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
	มหาชน) และบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำ ระดับโลกและองค์กรพันธมิตร ครั้งที่ ๔ (โครงการ Tech for Gov Gen IV) ในหัวข้อ Line for Government ๒๐๒๕		
๖๗	หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการพาณิชย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่น ๔	๒๕ ส.ค. - ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๘	๖
๖๘	หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่น ๕๗	๑๕ ก.ย. - ๒๙ พ.ย. ๖๘	๒
๖๙	โครงการอบรม เรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฉบับใหม่ ตามหนังสือเวียน ว๔๔ ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และแนวทางการดำเนินจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดข้อผิดพลาดการทำงาน พร้อมกรณีศึกษาในการจัดซื้อจัดจ้าง	๒ - ๓ ส.ค. ๖๘	๑
๗๐	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดทุน รุ่น ๓๕	๖ ก.พ. - ๓ ก.ค. ๖๘ (ทุกวันพฤหัสบดีและวันเสาร์ บางสัปดาห์)	๑
๗๑	การสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน	๔ ส.ค. ๒๕๖๘	๓
๗๒	หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคโนโลยี Blockchain เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล (Blockchain Technology for business Transformation : B4B)	๓ - ๕ ก.ย. ๒๕๖๘	๑
๗๓	การอบรมเชิงวิชาการในหัวข้อ “TRANSFORMATION: E-CONTRACT & E-SIGNATURE เริ่มยังไง? ให้ถูกต้องตามกฎหมาย พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม”	๓๑ ก.ค. ๒๕๖๘	๒
๗๔	หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับองค์กรสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์อย่างมีธรรมาภิบาล (AI CHANGE AGENT PROGRAM: AICA) รุ่น ๓	๒๖ - ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๘	๓
๗๕	หลักสูตร AI Skills for Everyone	ไม่มีกำหนดระยะเวลา	๑
๗๖	หลักสูตร Microsoft ๓๖๕ Copilot with Use Cases	ไม่มีกำหนดระยะเวลา	๑
๗๗	หลักสูตร “การพัฒนาบุคลากร : การใช้งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (NSTIS)”	๙ ก.ย. ๒๕๖๘	๒
๗๘	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลครั้งที่ ๒ หัวข้อ “การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างปลอดภัย ภายใต้กรอบการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล”	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๓

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๗๙	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการขอรับบำนาญพิเศษ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน สำหรับบุคลากรของส่วนราชการ	๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๘	๒
๘๐	การประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ กับสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้แนวคิดหลัก “LEADx๒๐๒๕: Leadership and Talent in Transformation Era”	๑ ก.ย. ๒๕๖๘	๒
๘๑	หลักสูตร “DIGITAL INCOME CREATOR: สร้างรายได้จากการออกแบบด้วย CANVA และ AI TOOLS” (Creative Income with Design: CID) รุ่น ๑	๑๙ ก.ย. ๒๕๖๘	๑
๘๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ๒๐๒๕ APEC Industry - Academia Collaboration Workshop ภายใต้หัวข้อ “Leveraging Digitalization for Talent Inclusion and Empowerment: Facilitating Economic Transitions through Academia - Industry Partnership”	๒๗ - ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๘	๑
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๑๖๔ คน (ไม่นับคนซ้ำ)			

ส่วนที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (E-learning)

มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๕๘๗ หลักสูตร
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๕๑๒ คน

ข้อมูลการจัดกิจกรรมภายใต้แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	งบประมาณ
๑. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน : กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจ บุคลากร สป. และ สร.อว. เพื่อสร้างความสุข และประสิทธิภาพในการทำงาน วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี)	๘๒ คน	๑๐,๘๕๐ บาท งบประมาณจากเงินกองทุน สวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน : กิจกรรม Work อย่างไร ให้ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม วันที่ ๒๐ มิถุนายน - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ (จำนวน ๔ ครั้ง)	ครั้งที่ ๑ ๒๐ มิ.ย. ๖๘ = ๗๒ คน ครั้งที่ ๒ ๑๘ ก.ค. ๖๘ = ๗๒ คน ครั้งที่ ๓ ๒๕ ก.ค. ๖๘ = ๗๒ คน ครั้งที่ ๔ ๑๕ ส.ค. ๖๘ = ๗๒ คน รวม ๒๘๘ คน	๕๙,๖๑๖ บาท งบประมาณจากเงินกองทุน สวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน : กิจกรรมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพด้วยโยคะ วันที่ ๑ เมษายน - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องออกกำลังกาย ชั้น ๑๑ อาคาร อุดมศึกษา ๒ (ศรีอยุธยา)	จำนวน ๖๕ วัน รวมจำนวน ๖๘๖ คน	๕๒,๐๐๐ บาท งบประมาณจากเงินกองทุน สวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๔. โครงการประกาศเกียรติคุณและ แสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการของ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมภูมิบัณฑิต ชั้น ๖ อาคาร สถานศึกษาเคมีปฏิบัติ กรมวิทยาศาสตร์ บริการ	๒๑๐ คน	๑๒๑,๑๐๘ บาท งบประมาณจากเงินกองทุน สวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
๕. โครงการประกาศเกียรติคุณและแสดง มุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๘ ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (ถนนโยธี) และห้องโถง ชั้น ๑ อาคาร สวทช. (ถนนพระรามที่ ๖)	๑๒๐ คน	๕๙,๒๐๐ บาท แบ่งเป็นงบประมาณ จากเงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



HR MHESI

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ. ประจำปีงบประมาณ 2568

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

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร
2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2.4 ระบบการเลื่อนงาน
โครงการ
1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งความรู้
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
• KPI 10 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจำแนกตามสายงาน (ระดับ 5) • KPI 11 ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 70) • KPI 12 ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการเลื่อนงาน (ร้อยละ 70) • KPI 13 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (4 เรื่อง) • KPI 14 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (1 เรื่อง)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความสำเร็จและความผูกพันของบุคลากร
3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสำเร็จและความผูกพันของบุคลากร 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
โครงการ
1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสำเร็จและความผูกพันของบุคลากร
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
• KPI 15 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 1) • KPI 16 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง (ร้อยละ 1) • KPI 17 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ 70)

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

VISION
ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง



รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๕	ทบทวน วิเคราะห์ สภาพปัญหา ปรับปรุง กระบวนการในการ จัดทำแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง	วิเคราะห์ความ ต้องการด้านกำลังคน และประเมินสภาพ กำลังคนที่มีอยู่ ทั้ง เชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ	จัดทำ (ร่าง) แผน ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี	เสนอคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สป. และ สร.อว. ประจำปี	ผู้บริหารให้ความ เห็นชอบแผน ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี	บค. (งานระบบงานฯ)
	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สป.และ สร.อว. ประจำปี ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานระบบงานฯ)
	ระดับความสำเร็จในการ วิเคราะห์อัตรากำลังและการ วางแผนกำลังคน	๕	ศึกษา วิเคราะห์และ กำหนดแนวทาง/ กิจกรรม/รูปแบบ ในการดำเนินงาน	รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนด กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภาระงาน	กำหนดแนวทาง ในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังของ ส่วนราชการ	สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูล โดยจัด หมวดหมู่เป็น รายหน่วยงาน	เสนอคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำแนวทาง บริหารกำลังคนของ สป. และ สร.อว. ในระยะต่อไป	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	๕	ร้อยละ ๙	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๗	ร้อยละ ๖	น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕	บค. (งานสรรหาฯ)
๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	บค. (งานสรรหาฯ)
๔. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการให้การสงเคราะห์สมาชิกย้อนหลังตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๘๐	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๘๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๙๐	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๙๕	จำนวนคำขอรับการสงเคราะห์สวัสดิการย้อนหลังที่ได้รับการพิจารณาหรือการสงเคราะห์สวัสดิการ ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	บค. (งานสวัสดิการฯ)
๕. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๕	ศึกษา รวบรวมข้อมูล รูปแบบวิธีการ ในการกำหนดแนวทางดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	วิเคราะห์และจัดทำร่างแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	เสนอคณะทำงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนการดำเนินการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบให้นำแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ไปใช้ใน สป. และ สร.อว.	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	บค. (งานพัฒนาฯ) และ (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๙. โครงการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้	๕	-	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)
	จำนวนข้อเสนอการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๕	-	-	-	-	๑ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๐. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากร	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และ ความผูกพันของบุคลากร	๓	ร้อยละ ๐.๒	ร้อยละ ๐.๔	ร้อยละ ๐.๖	ร้อยละ ๐.๘	ร้อยละ ๑	บค. (งานพัฒนาฯ/ งานสรรหาฯ/ งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละของบุคลากรที่โอน และลาออก ลดลง	๒	ร้อยละ ๐.๒	ร้อยละ ๐.๔	ร้อยละ ๐.๖	ร้อยละ ๐.๘	ร้อยละ ๑	
	ร้อยละของบุคลากรที่มี พฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร	๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	
๑๑. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕	ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลการนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ประยุกต์ใช้กับงาน บริหารทรัพยากร บุคคล	ประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือขอคำปรึกษาผู้ที่มี ความรู้ด้าน เทคโนโลยีเพื่อนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ประยุกต์กับการ ทำงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	จัดให้มีเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อใช้ งานด้านทรัพยากร บุคคล	นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน กระบวนการด้าน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ	นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน กระบวนการด้าน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	บค. (งานระบบงานฯ/ งานพัฒนาฯ/ งานสรรหาฯ/ งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๒. 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	
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	



 HR MHESI

HR ANNUAL REPORT

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

hr@mhesi.go.th

www.ops.go.th/personnel



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง