



รายงานผล การดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กองกลาง

สารบัญ

	หน้าที่
๑. สรุปผลการประเมิน	๑
๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๒
๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๕
๔. รายละเอียดผลการดำเนินงาน	๑๐
ภาคผนวก	
๑. กรอบประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๔๐
๒. รายละเอียดตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๔๑
๓. รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๕๑



สรุปรายงานผล

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง

๑. สรุปผลการประเมินตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แบ่งเป็น ๒ รายการประเมิน สรุปได้ดังนี้

๑.๑ เชิงปริมาณ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ผลการประเมินความสำเร็จเฉลี่ยตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. (๘ ตัวชี้วัด)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๖.๗๗
๒	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ต้องดำเนินการ	๑๙ โครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จและ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๑๔ โครงการ - ดำเนินการได้ต่ำกว่า เป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕ โครงการ
๓	ผลการประเมินความสำเร็จเฉลี่ยตาม ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรมของ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๘.๗๕
๔	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการฯ	๑,๒๙๗ คน	๑,๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๗
๕	จำนวนกิจกรรมในการพัฒนาเครือข่าย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม
๖	จำนวนเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น (เครือข่ายมหาวิทยาลัย)	๘๔ หน่วยงาน	๘๔ หน่วยงาน

๒. เจริญคุณภาพ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๙.๖๖
๒	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเฉลี่ย	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๒.๗๘
๓	ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีไม่ยอมรับการทุจริต	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐

๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๕	๓.๗๒
- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕
- ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร ได้ตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๔.๓๒
KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๔
๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	ระดับ ๕	ระดับ ๕
๒. โครงการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๔.๓๒
๓. โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับ ๓	ระดับ ๔
๔. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	ระดับ ๕	ระดับ ๒
๕. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง สป.อว.	ระดับ ๓	ระดับ ๔
๖. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐
๗. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๘. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๓ ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อ.เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระดับ ๕	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จ ๔.๓๓
- นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS	ระดับ ๕	ระดับ ๕
- ปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ. (DPIS ๖)	ระดับ ๓	ระดับ ๓
- พัฒนาระบบรักษาราชการแทน	ระดับ ๕	ระดับ ๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ มีการส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓.๗๕
KPI ๖ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ	๔ เรื่อง	๔ เรื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

๓.๒ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน

๓.๓ บุคลากร สป. และ สร.อ. มีคุณธรรมจริยธรรม ปลอดภัยไร้ทุจริต ประพฤติมีชอบ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๗ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๘.๔๓
KPI ๘ ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว.	ระดับ ๓ (องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)	ระดับ ๓ (องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		๕๐			๑๙๙.๘๕
KPI ๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	ระดับ ๕	๑๕.๐	ระดับ ๕	๓.๗๒๐๐	๕๕.๘๐
KPI ๒	ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผน	ร้อยละ ๘๐	๓๐.๐	ร้อยละ ๘๑.๖	๔.๐๘๐๐	๑๒๒.๔๐
KPI ๓	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป. และ สร.อว.เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระดับ ๕	๕.๐	คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๓	๔.๓๓๐๐	๒๑.๖๕
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง		๓๐			๑๕๐.๐๐
KPI ๔	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ ๕	๑๐.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐๐๐	๕๐.๐๐
KPI ๕	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	๑๐.๐	ร้อยละ ๙๓.๗๕	๕.๐๐๐๐	๕๐.๐๐
KPI ๖	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ	๔ เรื่อง	๑๐.๐	๔ เรื่อง	๕.๐๐๐๐	๕๐.๐๐
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข		๒๐			๘๔.๐๐
KPI ๗	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	๑๐.๐	ร้อยละ ๖๘.๔๓	๓.๔๐๐๐	๓๔
KPI ๘	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว.	ระดับ ๓ (องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ)	๑๐.๐	ระดับ ๓ (องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ)	๕.๐๐๐๐	๕๐
	รวม		๑๐๐			๔๓๓.๘๕
	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย					๘๖.๗๗

๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการทั้งหมด	เป็นไปตามค่าเป้าหมาย	ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๙	๗	๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกระทรวง	๕	๔	๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข	๕	๓	๒
รวม	๑๙	๑๔	๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕
๒. โครงการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง สป. และ สร.อว.	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร ได้ตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๔.๓๒
๓. โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำประกาศระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับ ๓	ระดับ ๔
๔. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	ระดับความสำเร็จของการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประเมินผลงานทางวิชาการ	ระดับ ๕	ระดับ ๒
๕. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง สป.และ สร. อว.	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระดับ ๓	ระดับ ๔ (คะแนนความสำเร็จเฉลี่ย ๔.๒)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๖. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานตามประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐
๗. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยของกิจกรรมในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๘. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมในการดำเนินเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม
๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระดับ ๕	คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จ ๔.๓๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๐. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ ๕	ระดับ ๕
๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๓.๗๕
๑๒. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร สป.และ สร.อว.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๗.๑๙
๑๓. โครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	ระดับ ๕	ระดับ ๕
๑๔. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) ภายใน สป.และ สร. อว.	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ	๔ เรื่อง	๔ เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๘.๔๓
๑๖. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็น และเหมาะสมให้กับบุคลากร	ร้อยละการดำเนินการจัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรเป็นไปตามมาตรฐาน ระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๐
๑๗. โครงการการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ อาสาสมัคร อว. ป้องกันและ ฝ้าระวังการทุจริตตามแนวทาง ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ	จำนวนกิจกรรมจิตอาสาที่หน่วยงาน จัดขึ้นเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น	๔ กิจกรรม	๑๑ กิจกรรม
๑๘. โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สป.อว.	ระดับ ๓ (องค์กร คุณธรรม ต้นแบบ)	ระดับ ๓ (องค์กร คุณธรรม ต้นแบบ)
๑๙. โครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ด้วยกระบวนการ กลุ่มเกลาจิตใจ	ร้อยละบุคลากรเป้าหมายของ อว. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

KPI	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		๕๐			๒๐๙.๘๒
KPI ๑	๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	ระดับ ๕	๑๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๕๐.๐๐
	๒. โครงการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๐	๕	ร้อยละ ๗๔.๓๒	๒.๔๓	๑๒.๑๕
KPI ๒	๓. โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับ ๓	๕	ระดับ ๔	๔.๐๐	๒๐.๐๐
	๔. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๒	๒.๐๐	๑๐.๐๐
	๕. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง สป.และ สร. อว.	ระดับ ๓	๕	ระดับ ๔	๔.๒๐	๒๑.๐๐
	๕.๑ จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว.	ระดับ ๓	๑	ระดับ ๑	๑.๐๐	
	๕.๒ รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔	ระดับ ๕	๑	ระดับ ๕	๕.๐๐	
	๕.๓ บริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	ระดับ ๕	๑	ระดับ ๕	๕.๐๐	
	๕.๔ จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการรายกอง พร้อมตำแหน่งว่าง เพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน	ระดับ ๓	๑	ระดับ ๕	๕.๐๐	
	๕.๕ จัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายงานผู้บริหารทราบทุกเดือน	ระดับ ๓	๑	ระดับ ๕	๕.๐๐	
	๖. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน	ร้อยละ ๘๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	๗. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ ๘๐	๕	ร้อยละ ๘๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๘. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ กิจกรรม	๕	๓ กิจกรรม	๕.๐๐	๒๕.๐๐	

KPI	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
KPI ๓	๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว.	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๕	๔.๓๓	๒๑.๖๗
	๙.๑ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ DPIS	ระดับ ๕	๒	ระดับ ๕	๕.๐๐	
	๙.๒ ปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. (DPIS ๖)	ระดับ ๓	๑.๕	ระดับ ๓	๓.๐๐	
	๙.๓ พัฒนาระบบรักษาราชการแทน	ระดับ ๕	๑.๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง			๓๐		๔.๙๔	๑๔๘.๓๒
KPI ๔	๑๐. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี	ระดับ ๕	๖	ระดับ ๕	๕.๐๐	๓๐.๐๐
KPI ๕	๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๐	๖	ร้อยละ ๙๓.๗๕	๕.๐๐	๓๐.๐๐
	๑๒. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๐	๖	ร้อยละ ๗๗.๑๙	๔.๗๒	๒๘.๓๒
	๑๓. โครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	ระดับ ๕	๖	ระดับ ๕	๕.๐๐	๓๐.๐๐
KPI ๖	๑๔. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) ภายใน สป.อว. และ สร.อว.	๔ เรื่อง	๖	๔ เรื่อง	๕.๐๐	๓๐.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข			๒๐			๘๕.๖๐
KPI ๗	๑๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละ ๗๕	๔	ร้อยละ ๖๘.๔๓	๓.๔๐	๑๓.๖
	๑๖. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๓.๐๐	๑๒
KPI ๘	๑๗. โครงการการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของอาสาสมัคร อว. ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตตามแนวทางปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ	๔ กิจกรรม	๔	๑๑ กิจกรรม	๕.๐๐	๒๐
	๑๘. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมรวมถึงการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ๓	๔	ระดับ ๓	๕.๐๐	๒๐
	๑๙. โครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ด้วยกระบวนการกลมกล่อมเกลียดใจ	ร้อยละ ๙๐	๔	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๐
	รวม		๑๐๐			๔๔๓.๗๔
	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย					๘๘.๗๕

**รายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

- เป้าประสงค์ที่ ๑.๑** มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
๑.๒ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จ ๓.๗๒)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และสร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และสร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี จำนวน ๑ แผน <u>ผลที่ได้</u> มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๑ แผน</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สนองตอบนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของ สป.และสร.อว. ซึ่งจะส่งผลต่อข้าราชการ และบุคลากร ของ สป. และ สร.อว. ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการปฏิบัติ</p>	ม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>อย่างเป็นธรรม ตลอดจนเพื่อเป็นกลไกในการยกระดับและพัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (กำหนดแล้วเสร็จในไตรมาส ๓) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงไม่สามารถจัดประชุมได้ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงวิทยากรไม่ว่างตามวันและเวลาที่กำหนด จึงจำเป็นต้องเลื่อนระยะเวลา ซึ่งได้ดำเนินการขออนุมัติเลื่อนระยะเวลาดำเนินการเป็น มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๕ และขยายระยะเวลาของแผนจาก ๓ ปี เป็นแผนระยะ ๕ ปี และหากมีการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ เห็นควรให้มีการทบทวนแผน และปรับปรุงเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีให้เหมาะสมได้ต่อไป</p>		
<p>๒. โครงการจัดทำแผนสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง สป. และสร.อว.</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนที่กำหนด</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ร้อยละ ๗๔.๓๒</p>	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p><u>เป้าหมาย</u> กำหนดเป้าหมายการสรรหาข้าราชการรอบการประเมินที่ ๑ จำนวน ๔๑ อัตรา รอบการประเมินที่ ๒ จำนวน ๓๓ อัตรา รวม ๗๔ อัตรา</p> <p><u>ผลที่ได้</u> ผลการดำเนินการสรรหาในรอบการประเมินที่ ๑ จำนวน ๓๗ อัตรา รอบการประเมินที่ ๒ จำนวน ๑๘ อัตรา รวม ๕๕ อัตรา</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>สามารถสรรหาบุคลากรให้กับหน่วยงานที่มีอัตราว่างในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป และเจ้าพนักงานธุรการ ได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน และมีในบางตำแหน่ง ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นิติกร ที่ได้มีการสรรหาโดยการขอใช้บัญชีแล้วแต่ไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้ตามความต้องการของหน่วยงาน</p>	<p>ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕</p>	<p>บค. (งานสรรหาฯ)</p>

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>เนื่องจากการสรรหาบุคลากรในปี ๒๕๖๕ เลือกใช้วิธีการขอใช้บัญชีจากส่วนราชการอื่นเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นวิธีที่ใช้ระยะเวลาไม่นาน และอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งผลจากการเลือกใช้วิธีการขอใช้บัญชีจากส่วนราชการอื่นพบปัญหาในการดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เมื่อ สป.อว. ได้รายชื่อผู้ขึ้นบัญชีจากส่วนราชการอื่นมาแล้ว ผู้ขึ้นบัญชีไม่ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการของ สป.อว. เนื่องจากไม่ได้เป็นส่วนราชการที่ประสงค์จะเข้ารับการบรรจุตั้งแต่แรก ๒. ส่วนราชการที่เป็นเจ้าของบัญชีได้เรียกบรรจุข้าราชการในระหว่างที่ให้ สป.อว. ใช้บัญชี ๓. ส่วนราชการที่ สป.อว. ขอใช้บัญชีไม่สามารถให้รายชื่อผู้ขึ้นบัญชีกับ สป.อว. ได้ทันทีเนื่องจากต้องบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานให้แล้วเสร็จก่อนจึงจัดส่งให้ สป.อว. ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า <p>ดังนั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จึงต้องปรับแผนการสรรหาโดยใช้วิธีการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการรวมอยู่ด้วย</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผน (ร้อยละ ๘๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผน (ร้อยละ ๘๔)


โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับ ๓	ระดับ ๔	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> จำนวนประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการนำไปใช้จำนวน ๘ ฉบับ <u>ผลที่ได้</u> จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการนำไปใช้ จำนวน ๗ ฉบับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ประกาศ อว. เรื่อง การกำหนดปัจจัย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกาศ อว. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกาศ อว. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประกาศ อว. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประกาศ อว. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ 	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๖. ประกาศ อว. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ</p> <p>๗. ประกาศ อว. เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) สป.อว. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.พ. กำหนด และเป็นปัจจุบัน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มี กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.๒๕๖๔ โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีหนังสือสำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการ ตาม กฎ ก.พ. ดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ในระยะแรกของการดำเนินการอาจเกิดความล่าช้า เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ใหม่และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก่อนดำเนินการและสื่อสารให้ข้าราชการเข้าใจด้วยประกอบกับการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่มีความแตกต่างจากวิธีการเดิมโดยเฉพาะวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งต้องจัดทำบัญชีรายชื่อ</p>		

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ผู้ผ่านการกลั่นกรองเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ส่วนราชการจะต้องวางแผนการดำเนินการไว้ล่วงหน้า ดังนั้นในปี ๒๕๖๕ จึงได้ใช้บทเฉพาะกาลในการสรรหาตำแหน่งประเภทอำนวยการและในปี ๒๕๖๖ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ต่อไป		
๔. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	ระดับความสำเร็จของการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ (ระดับ ๕)	ระดับ ๕	ระดับ ๒	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย ข้าราชการที่เข้ารับการประเมินผลงานทั้งหมด ๑๑ ราย ผลที่ได้ ข้าราชการที่เข้ารับการประเมินผลงานและมีการแก้ไขผลงานไม่เป็นสาระสำคัญ ๗ ราย</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) เนื่องจาก สป.อว. ได้มีการจัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลงานโดยละเอียดแจ้งให้ข้าราชการทราบผ่านทาง https://www.ops.go.th/th/personnel หัวข้อ ประเมินผลงาน ข้าราชการ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานคอยให้คำปรึกษา ทำให้ข้าราชการสามารถจัดทำเอกสารผลงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ข้าราชการสามารถจัดทำเอกสารผลงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ในส่วนของคุณภาพของผลงาน ยังต้องมีการปรับแก้ทั้งในส่วนที่เป็นสาระสำคัญและไม่เป็นสาระสำคัญ ซึ่งควรมีการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำผลงานให้ข้าราชการได้รับทราบ และเข้าใจ สามารถจัดทำผลงานให้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</p>	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการบริหารจัดการ อัตรากำลัง สป.อว.	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ระดับ ๓)	ระดับ ๓	ระดับ ๔ (คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จ ๔.๒)	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย การดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวน ๕ กิจกรรม ผลที่ได้ การดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวน ๔ กิจกรรม - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) สามารถบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของ สป.และ สร.อว. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		บค. (งานระบบงานฯ)
๕.๑ จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว.	ระยะเวลาในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	ระดับ ๓ (ร้อยละ ๑๐๐)	ระดับ ๑ (ร้อยละ ๒๘.๕๗)	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) ๑. <u>เป้าหมาย</u> มีแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. จำนวน ๑ แผน <u>ผลที่ได้</u> มีแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑ แผน ๒. <u>เป้าหมาย</u> จำนวนประเภทตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด จำนวน ๗ ประเภท <u>ผลที่ได้</u> ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผน จำนวน ๒ ประเภท คือประเภทอำนวยการต้น โดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ โดยปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากเจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส) เป็นนักจัดการงานทั่วไป - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) มีแผนการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของสป. และ สร.อว.	มี.ค.-เม.ย. ๒๕๖๕	

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>ภายหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ส่งผลให้ สป. และ สร.อว. มีบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่ ประกอบกับภารกิจของ กอง/ศูนย์/กลุ่ม ได้ปรับเปลี่ยนบทบาท และเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งของประเภทบริหารสูง บริหารต้น อำนวยการต้น และประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่จำเป็นต้องพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การจัดทำข้อมูล ที่อธิบายความเชื่อมโยงภารกิจตั้งแต่ระดับปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ช่วยปลัดกระทรวง ในประเด็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน ปริมาณงาน (workload) คุณภาพงาน (ความยุ่งยากในการดำเนินงาน) และมีภารกิจแต่ละตำแหน่งที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการทบทวน และมีการ redesign โครงสร้างการบริหาร ให้สอดคล้องกับการขอตำแหน่งผู้บริหารเพิ่มเติม การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ พร้อมกำหนดตัวชี้วัด เพื่อแสดงความคุ้มค่าและความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีความยุ่งยากและซับซ้อน ส่งผลให้ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแผน ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานและปรับกลยุทธ์ในการดำเนินการใหม่ โดยกำหนดเป็นโครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว. ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อไป</p>		

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๕.๒ รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> มีรายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔ <u>ผลที่ได้</u> มีรูปแบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔ พร้อมทั้งเผยแพร่ให้บุคลากร สป.และ สร.อว.ทราบ ทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล</p>  <p>https://bit.ly/3TOJtin</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านระบบงานและอัตรากำลัง และเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของ สป.และ สร.อว. ต่อไป</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>	<p>ก.พ. - มี.ค. ๒๕๖๕</p>	

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๕.๓ บริหารอัตรากำลังตาม มาตรฐานการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)</p>	<p>ระดับความสำเร็จ การดำเนินการตามมาตรฐาน การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> จัดประชุม อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาการจัดสรรอัตราร่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ครั้ง พร้อมทั้งรายงานผลการจัดสรรอัตราร่างเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบตามระยะเวลาที่กำหนด <u>ผลที่ได้</u> จัดประชุม อ.ก.พ. อว. พิจารณาการจัดสรรอัตราร่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของ อว. เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ พร้อมทั้งรายงานผลให้ สำนักงาน ก.พ. ทราบ ตามหนังสือที่ อว. ๐๒๐๐.๒/๑๙๔๗๒ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) สป.อว. และส่วนราชการในสังกัด อว. สามารถนำอัตราร่าง จากผลการเกษียณอายุไปบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>	<p>ธ.ค. ๒๕๖๔</p>	
<p>๕.๔ จัดทำบัญชีรายชื่อ ข้าราชการรายกอง พร้อมตำแหน่งว่าง เพื่อใช้เป็นคู่มือ ในการทำงาน</p>	<p>ระยะเวลาในการปรับปรุง ฐานข้อมูลบัญชีตำแหน่ง บุคลากรรายไตรมาสแล้วเสร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบัญชีตำแหน่งบุคลากร จำนวน ๔ ครั้ง / ปี และดำเนินการแล้วเสร็จก่อนสิ้นไตรมาส ๑ สัปดาห์ <u>ผลที่ได้</u> ปรับปรุงฐานข้อมูลบัญชีตำแหน่งบุคลากร จำนวน ๔ ครั้ง / ปี และดำเนินการแล้วเสร็จก่อนสิ้นไตรมาส ๑ สัปดาห์</p>	<p>ธ.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕</p>	

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) มีฐานข้อมูลบัญชีตำแหน่งบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน สามารถใช้เป็นคู่มือในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นฐานข้อมูลภายในที่ให้ทุกกลุ่มงานภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี 		
<p>๕.๕ จัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายงานผู้บริหารทราบทุกเดือน</p>	<p>ระยะเวลาในการจัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายเดือนแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย จำนวนครั้งในการจัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายงานผู้บริหารทราบ จำนวน ๑๒ ครั้ง และดำเนินการแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด ผลที่ได้ จัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายงานผู้บริหารทราบ จำนวน ๑๒ ครั้ง และดำเนินการแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนดอย่างน้อย ๓ วัน - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) ผู้บริหารรับทราบข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวง และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารอัตรากำลังในภาพรวมกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ การติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในสังกัดกระทรวง ซึ่งมีจำนวนมาก อาจส่งผลให้ดำเนินการได้ล่าช้า และได้ข้อมูลไม่ครบ ดังนั้นในปี ๒๕๖๖ อาจประสานเครือข่ายมหาวิทยาลัย เพื่อร่วมดำเนินการ โดยการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่าง สป.อว. และมหาวิทยาลัย เช่น การจัดประชุมเครือข่าย หรือสร้างกลุ่มไลน์ระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น 	<p>ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕</p>	

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๖. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน</p> <p>๖.๑ ประเภทบริหาร</p> <p>๖.๒ ประเภทอำนวยการ</p> <p>๖.๓ ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ / เชี่ยวชาญ</p> <p>๖.๔ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ</p>	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานตามประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> จำนวนประเภทตำแหน่งและระดับที่ดำเนินการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน จำนวน ๔ ประเภท (ทุกระดับ)</p> <p><u>ผลที่ได้</u> จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของทุกประเภทตำแหน่งและระดับ จำนวน ๔ ประเภท (ทุกระดับ) พร้อมทั้งส่งให้กอง/ศูนย์/กลุ่มตรวจสอบความถูกต้อง</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) สป. และ สร.อว. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงสามารถนำไปใช้กับทุกขั้นตอนกระบวนการทำงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>	ก.พ. - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานระบบงานฯ)
๗. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการสร้างบุคลากรเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรกำลังคนคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> ข้าราชการ สป. และ สร.อว. ผ่านการคัดเลือก เข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ จำนวน ๕ ราย</p> <p><u>ผลที่ได้</u> ข้าราชการ สป. และ สร.อว. ผ่านการคัดเลือก เข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ จำนวน ๔ ราย โดยดำเนินกิจกรรมในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพแล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๘๐</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) พัฒนาและเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมสามารถผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นกำลังสำคัญสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ บุคลากรขาดทักษะด้านภาษา ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ จึงต้องเตรียมความพร้อมทักษะด้านภาษาให้แก่บุคลากรมากขึ้น		
๗.๑ Hipps				- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> ข้าราชการผ่านการคัดเลือก เข้าสู่ระบบ HiPPS รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๒ ราย <u>ผลที่ได้</u> ข้าราชการผ่านการคัดเลือก เข้าสู่ระบบ HiPPS รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑. นายธีรธร ลิขิตพงศธร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัด กกต. ๒. นางสาวหนึ่งนุช ธนาศุภวัฒน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัด กยผ.	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	
๗.๒ New Wave				- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> ส่งข้าราชการสมัครเข้ารับการคัดเลือก <u>ผลที่ได้</u> ส่งข้าราชการสมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๑ ราย แต่ไม่ผ่านการคัดเลือกจากสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	
๗.๓ นักเรียนทุนรัฐบาล				- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> ส่งข้าราชการ สป. และ สร.อว. สมัครเข้ารับการคัดเลือก ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Department-based) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ <u>ผลที่ได้</u> ข้าราชการ สป. และ สร.อว. ผ่านการคัดเลือกจากสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๒ ราย คือ ๑. นายคณิต สวัสดิ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัด สร.อว. ทุนฝึกอบรมสาขาวิชา Blockchain ๒. นางสาวภัศร สวาทะสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัด กยผ. ทุนฝึกอบรมสาขาวิชา Data Analytic	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๘. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมในการดำเนินเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>ผลที่ได้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้</p> <p>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อว. ครั้งที่ ๒ (ระดับกระทรวง) ในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๓๐ คน ประกอบด้วยข้าราชการจากส่วนราชการในสังกัด อว. จำนวน ๔ หน่วยงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง, กรมวิทยาศาสตร์บริการ, สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ)</p> <p>๒. ประสานเครือข่ายมหาวิทยาลัยเข้าร่วมกลุ่มไลน์ “ระบบอัตราค่าจ้าง อว.” เพื่อจัดรายงานสรุปอัตราค่าจ้างของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรแก่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง เป้าหมายจำนวน ๘๔ มหาวิทยาลัย ผลที่ได้ มหาวิทยาลัยจำนวน ๘๔ มหาวิทยาลัยเข้าร่วมกลุ่มไลน์และร่วมกันจัดทำข้อมูลอัตราค่าจ้างในระบบสรุปอัตราค่าจ้าง อว. เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๓. ประชุมเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ อว. เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๓๐ คน ประกอบด้วยข้าราชการจากส่วนราชการในสังกัด อว. จำนวน ๔ หน่วยงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง, กรมวิทยาศาสตร์บริการ, สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ) โดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และตอบข้อซักถามจากผู้เข้าร่วมประชุม</p>	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานสรรหา / งานพัฒนา / งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) <ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมในภาพรวม เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ / ผลที่ได้ ร้อยละ ๙๕.๒๔ (มีผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๑ คน) - ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี 		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว.เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว.เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จ ๔.๓๓)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					บค. (งานสรรหาฯ / งานระบบงานฯ)
๙.๑ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS	ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ DPIS มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานนำร่องที่กำหนดไว้ ๓ หน่วยงาน (กพร. กรข. และ บค.) 	เม.ย. - ก.ย ๒๕๖๕	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ผลที่ได้ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ DPIS มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานนำร่องตามที่กำหนดไว้ ๓ หน่วยงาน (กพร. กรช. และ บค.)</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ DPIS มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งจะช่วยให้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ลดข้อผิดพลาดในการคำนวณผลการประเมิน ลดปริมาณกระดาษที่ใช้ในการประเมิน กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ DPIS ๖ ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้มีการใช้งานที่ง่ายและสะดวกกับผู้ที่ใช้งาน</p>		
<p>๙.๒ ปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. (DPIS 6)</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป.อว.</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป.อว. ให้ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐ (ข้าราชการ ๔๘๒ คน พนักงานราชการ ๕๐ คน) ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕</p> <p>ผลที่ได้ มีการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป.อว. ครบถ้วนร้อยละ ๙๖.๙๒ (ข้าราชการ ๔๖๗ คน พนักงานราชการ ๔๙ คน) ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) มีข้อมูลบุคลากร สป. ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) ที่สามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย ๒๕๖๕</p>	<p>บค. (งานสรรหาฯ)</p>

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ เนื่องจากการรวบรวมฐานข้อมูลข้าราชการทั้งทาง สกอ. และ สป.วท. เป็น สป.อว. อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดของข้อมูล ดังนั้น ควรจัดให้มีการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ บค. และ บุคลากรเจ้าของข้อมูลด้วยเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลในระบบถูกต้อง และในส่วนข้อมูลของ สร. อยู่ระหว่างสำนักงาน ก.พ. ปรับโครงสร้างเลขที่ตำแหน่งให้ตรงกฎแบ่งส่วนราชการ		
๙.๓ พัฒนาระบบรักษา ราชการแทน	ระดับความสำเร็จในการนำ ระบบรักษาราชการแทนมาใช้ใน สป.อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๕	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย มีระบบรักษาราชการแทน จำนวน ๑ ระบบ ผลที่ได้ บค. ร่วมกับ กรข. พัฒนาระบบรักษาราชการแทน จำนวน ๑ ระบบ และเผยแพร่ให้เลขานุการผู้บริหารระดับสูงทราบและใช้ระบบดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ https://ioffice.mhesi.go.th/ - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) สป.อว. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ๑ ระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี	เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๕	บค. (งานระบบงานฯ) ร่วมกับ กรข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ มีการส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี (ระดับ ๕)

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๓.๗๕)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ แผน ผลที่ได้ มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑ แผน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ https://www.ops.go.th/th/personnel-media/personnel-publication/item/6094-2565-2</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) ๑. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๕	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๒. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ทศตนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>-ไม่มี-</p>		
<p>๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สป.อว. และ สร.อว.</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ร้อยละ ๙๓.๗๕</p>	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p><u>เป้าหมาย</u> จำนวนบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๔๐๐ คน แบ่งเป็น ส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป้าหมายจำนวน ๑๐๐ คน และจัดโครงการฝึกอบรมโดย บค. สป.อว. จำนวน ๓๐๐ คน</p> <p><u>ผลที่ได้</u> จำนวนบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๓๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยแบ่งเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๗๕ คน ๒. จัดโครงการฝึกอบรมโดย บค. สป.อว. จำนวน ๓๐๐ คน <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีเครือข่ายในการทำงานกับต่างหน่วยงาน</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>สืบเนื่องจากสถานการณ์ของโรค covid-19 ส่งผลให้การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่สามารถจัดฝึกอบรมที่ต้องมีการรวมคนจำนวนมากได้ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงการเป็นการฝึกอบรม online และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมโดย e-learning มากขึ้น</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕</p>	<p>บค. (งานพัฒนาฯ)</p>

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๗.๑๙	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๗๗๗ คน ดำเนินการอบรมด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร / ผลที่ได้ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายดำเนินการอบรมด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ จำนวน ๒๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๙</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง รวมไปถึงทักษะเฉพาะทางด้านต่าง ๆ ทำให้สามารถรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ บุคลากรยังไม่คุ้นชินกับดำเนินการอบรมด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ ส่งผลให้จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น</p>	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕	บค. / กรข. / กอง / ศูนย์ / กลุ่ม
๑๓. โครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมค่านิยมองค์กร และแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยจัดกิจกรรม จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาตนเองแบบก้าวกระโดด รุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ มีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากร สป. และ สร.อว. ทุกระดับ โดยมีผู้เข้าร่วม ๒๖ คน ๒. ประชาสัมพันธ์การนำ Logo ค่านิยม SMART มาใช้ในแพลตฟอร์มการนำเสนองานต่าง ๆ และใช้ในบันทึกภายใน ๓. สอ.กอก. ประชาสัมพันธ์ Video ความสำคัญของค่านิยมองค์กรต่อภารกิจของ สป.อว. โดยผู้บริหาร สป.อว. ๔. สสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร 	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕	บค. (งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กพร.

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ												
				<p>๕. สอดแทรกค่านิยมองค์กรในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>๑. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาตนเองแบบก้าวกระโดด รุ่นที่ ๒ ในภาพรวม <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๘๐ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๙๒.๓๑</p> <p>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๗๕ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๙๐.๗๗</p> <p>๓. สสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร โดยผลการสำรวจมีระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1223 783 1827 1091"> <thead> <tr> <th>ค่านิยม</th> <th>ระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมฯ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S – Service Mind</td> <td>๔.๐๖</td> </tr> <tr> <td>M – Mastery</td> <td>๔.๐๒</td> </tr> <tr> <td>A – Agility</td> <td>๓.๙๑</td> </tr> <tr> <td>R – Result Focus</td> <td>๔.๐๑</td> </tr> <tr> <td>T – Tram Effort</td> <td>๔.๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ บุคลากรยังไม่ค่อยรู้จักกัน และยังไม่ค่อยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากนัก</p>	ค่านิยม	ระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมฯ	S – Service Mind	๔.๐๖	M – Mastery	๔.๐๒	A – Agility	๓.๙๑	R – Result Focus	๔.๐๑	T – Tram Effort	๔.๐๐		
ค่านิยม	ระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมฯ																	
S – Service Mind	๔.๐๖																	
M – Mastery	๔.๐๒																	
A – Agility	๓.๙๑																	
R – Result Focus	๔.๐๑																	
T – Tram Effort	๔.๐๐																	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ตัวชี้วัดที่ ๖ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง / ปี)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง / ปี)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๔. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) ภายใน สป.อว. และ สร.อว.	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ	๔ เรื่อง	๔ เรื่อง	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) <u>เป้าหมาย</u> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ จำนวน ๔ เรื่อง <u>ผลที่ได้</u> จัดกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของ สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่</p> <p>๑. Video บทบาทภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน สป. และ สร.อว. ตามโครงสร้างใหม่ โดย ปอว. มอบหมายให้ กพร. ให้ความเห็น ซึ่ง กพร. มีความเห็นว่าให้ บค. ปรับแก้ Video ของทุกกองให้เป็นรูปแบบเดียวกัน</p> <p>๒. คู่มือค่านิยมองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม: ฉบับย่อเผยแพร่ข้าราชการใหม่แล้ว ในส่วนของฉบับเต็ม จะเผยแพร่ให้บุคลากร สป. และ สร.อว. ต่อไป</p> <p>๓. ระเบียบ แนวปฏิบัติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การเบิกจ่ายงบประมาณ: จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ แนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายงบประมาณ เรื่อง “การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ” เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๐๐ คน ทั้ง On site และ Online และจัดทำคู่มือโดย กลุ่มคลัง กองกลาง สป.อว.</p> <p>๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน: จัดกิจกรรมให้ความรู้ เรื่อง “การสร้าง Reports อย่างมืออาชีพ ด้วย Google Data Studio” เมื่อวันที่ ๑ - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๐ คน ทั้ง On site และ Online และเผยแพร่คู่มือการใช้งาน Google Data Studio ลงในเว็บไซต์ บค.</p>	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕	บค. (งานพัฒนา)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>๑. ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวดที่ ๔ การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์กรความรู้จัดเก็บไว้ในคลังความรู้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เว็บไซต์ km.mhesi.go.th บุคลากร สป.อว. นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ KM เรื่อง “การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ” ในภาพรวม</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๘๐ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๘๔.๑๐</p> <p>๔. ผู้เข้าร่วมโครงการ KM เรื่อง “การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ” มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๗๕ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๘๖.๑๕</p> <p>๕. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ KM เรื่อง “การสร้าง Reports อย่างมืออาชีพด้วย Google Data Studio” ในภาพรวม</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๘๐ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๘๗.๐๒</p> <p>๖. ผู้เข้าร่วมโครงการ KM เรื่อง “การสร้าง Reports อย่างมืออาชีพด้วย Google Data Studio” มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๗๕ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๗๑.๔๓</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. Video บทบาทภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน สป. และ สร.อ. ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ เนื่องจาก กพร. มีความเห็นว่าควรปรับแก้ Video ของทุกกองให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ทั้งนี้ บค. จะดำเนินการปรับแก้ต่อไป</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

๓.๒ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน

๓.๓ บุคลากร สป. และ สร.อ. มีคุณธรรมจริยธรรม ปลอดภัยปราศจากทุจริต ประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๗๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๖๘.๔๓)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๖๘.๔๓	ผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๒๗ เมษายน - ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕) <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ ๗๕ <u>ผลที่ได้</u> ร้อยละ ๖๘.๔๓ - ผลคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวมของบุคลากร สป.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เท่ากับ ๖๖.๖๘ ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความสุข” - ผลสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๗๐.๑๘) - ค่าเฉลี่ยร้อยละของความเห็นรายข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากร	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕	บค. (งานพัฒนาฯ / งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ																
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร</th> <th>ค่าเฉลี่ยร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน</td> <td>๖๑.๕๐</td> </tr> <tr> <td>๒. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน</td> <td>๖๘.๖๐</td> </tr> <tr> <td>๓. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</td> <td>๖๙.๘๘</td> </tr> <tr> <td>๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร</td> <td>๗๒.๑๙</td> </tr> <tr> <td>๕. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร</td> <td>๗๓.๔๙</td> </tr> <tr> <td>๖. ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร</td> <td>๗๖.๑๔</td> </tr> <tr> <td>๗. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ</td> <td>๘๐.๘๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>การควบรวมหน่วยงานและการปรับโครงสร้างใหม่ของ สป.อว. ส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่ต่อเนื่อง บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมและยังไม่รับทราบถึงการดำเนินการในกิจกรรมบางประเภท จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรมากขึ้น</p>	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	๑. ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน	๖๑.๕๐	๒. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๖๘.๖๐	๓. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๙.๘๘	๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร	๗๒.๑๙	๕. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๗๓.๔๙	๖. ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร	๗๖.๑๔	๗. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๘๐.๘๑		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ยร้อยละ																					
๑. ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน	๖๑.๕๐																					
๒. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๖๘.๖๐																					
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๙.๘๘																					
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร	๗๒.๑๙																					
๕. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๗๓.๔๙																					
๖. ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร	๗๖.๑๔																					
๗. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๘๐.๘๑																					
๑๖. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร	ร้อยละการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๙๐	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>จำนวนผู้ที่แจ้งความประสงค์เพื่อขอรับการสงเคราะห์จากสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. จำนวน ๑๐ ราย โดยสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ จำนวน ๙ ราย</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการเสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. เพื่อออกระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในและการสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงไม่สามารถให้การสงเคราะห์แก่ผู้ที่ยื่นความประสงค์ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย</p>	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๕	บค. (งานสวัสดิการฯ)																

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว. (ระดับ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว. (ระดับ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๗. โครงการการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของอาสาสมัคร อว. ป้องกันและเฝ้าระวัง การทุจริตตามแนวทาง ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ	จำนวนกิจกรรมจิตอาสาที่ หน่วยงานจัดขึ้นเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น	๔ กิจกรรม	๑๑ กิจกรรม	๑) กิจกรรมจิตอาสา “อว. ทำดี น้อมรำลึกแด่พ่อหลวง” : ทำความสะอาดถนนศรีอยุธยา ป้ายรถเมล์ สะพานลอย อาคาร หน่วยงาน และสถานที่ใกล้เคียง	๑๒ ต.ค. ๒๕๖๔	พศ.สป.อว.
				๒) กิจกรรมจิตอาสาร่วมปลูกต้นไม้ บำรุงรักษา และกำจัดวัชพืช ร่วมกับกรมการศาสนา เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพของ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ณ โรงเรียนศากยบุตรสามเณร สีหะ จ.นครปฐม	๒๕-๒๖ พ.ย. ๒๕๖๔	กรมการศาสนา
				๓) กิจกรรมจิตอาสา “อว. รวมพลังทำความดี ถวายพ่อหลวง” กิจกรรม Clear and Clean” เพื่อทำความสะอาด ซ้ำเชื้อโรครบบริเวณ ป้ายรถเมล์ และพื้นที่โดยรอบอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ	๕ ธ.ค. ๒๕๖๔	พศ.สป.อว.
				๔) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม เพื่อความสุขของประชาชน ครั้งที่ ๑ ณ วัดโบสถ์ ต.บางกุ้ง อ.บางคนที จ.สมุทรสงคราม	๑๙-๒๐ มี.ค. ๒๕๖๕	สำนักนายกรัฐมนตรี
				๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องจิตอาสาพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ วัดธัมมรัตคูหา อ.โพธาราม จ.ราชบุรี และศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ต.เขาชะงุ้ม อ.โพธาราม จ.ราชบุรี	๑ ก.ค. ๒๕๖๕	ศปท.อว.

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ :</p> <p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป้าหมาย ๕๐ คน /ผลที่ได้ จำนวน ๔๘ คน</p> <p>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐/ผลที่ได้ ร้อยละ ๙๒.๒๖</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ :</p> <p>ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติและค่านิยมที่ดี ไม่ยอมรับการทุจริต เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕ / ผลที่ได้ร้อยละ ๑๐๐</p>		
				<p>๖) กิจกรรมจิตอาสาปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๙๐ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ ต.รางพิบูล อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม</p>	๔ ส.ค. ๒๕๖๕	กรมการศาสนา
				<p>๗) - ๑๐) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสุขของประชาชน ครั้งที่ ๔ และครั้งที่ ๖-๘ กิจกรรมฝึกอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED) เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๙๐ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนี้</p> <p>- ครั้งที่ ๔ วันจันทร์ที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องราชดำเนิน ชั้น ๑ โรงแรมรอยัลปรีนเซสสถานหลวง กรุงเทพฯ</p> <p>- ครั้งที่ ๖ วันพุธที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องราชดำเนิน ชั้น ๑ โรงแรมรอยัลปรีนเซสสถานหลวง</p> <p>- ครั้งที่ ๗ วันจันทร์ที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องไกรทอง ชั้น ๒ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ</p>	ส.ค. ๒๕๖๕	สำนักนายกรัฐมนตรี

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				- ครั้งที่ ๘ วันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องไกรทอง ชั้น ๒ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ		
				๑๑) กิจกรรมจิตอาสา ร่วมเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อวิชา ประวัติศาสตร์ชาติไทย และบุญคุณของพระมหากษัตริย์ ณ ห้องอาจารย์ สะอาดฯ ชั้น ๒ อาคารสถาบันการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์	๒๙ ส.ค. ๒๕๖๕	กรม ประชาสัมพันธ์
๑๘. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมรวมถึงการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว.	ระดับ ๓ องค์กร คุณธรรม ต้นแบบ	ระดับ ๓ องค์กร คุณธรรม ต้นแบบ	<p>๑. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ณ ห้องประชุมพันเอกอาทร ชนเห็นชอบ ๑ ชั้น ๖ อาคารอุดมศึกษา ๑ สป.อว. และระบบออนไลน์ (VDO Conference) ผ่านโปรแกรม Zoom</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป้าหมาย ๖๐ คน/ ผลที่ได้จำนวน ๖๕ คน</p> <p>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในภาพรวม เป้าหมายร้อยละ ๘๐/ผลที่ได้ ร้อยละ ๘๕.๑๒</p> <p>๓. ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติและค่านิยมที่ดี ไม่ยอมรับการทุจริต เป้าหมายร้อยละ ๙๕/ผลที่ได้ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>บุคลากร สป.อว. และ สร.อว. รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตรงตามกรอบแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมการศาสนา</p>	๒๘ ม.ค. ๒๕๖๕	ศปท.อว.
				๒. จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี)	๑๙ ก.ค. ๒๕๖๕	ศปท.อว.

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑๙. โครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ด้วย กระบวนการกลุ่มเกลา จิตใจ</p>	<p>ร้อยละบุคลากรเป้าหมายของ อว. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>ร้อยละ ๙๐</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>จัดโครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ เรื่อง การนำหลักธรรมทางศาสนา มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ประเสริฐ ณ นคร ชั้น ๓ อาคารอุดมศึกษา ๑ และในรูปแบบออนไลน์ (VDO Conference) ผ่านโปรแกรม Zoom</p> <p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ :</p> <p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป้าหมาย ๙๐ คน/ผลที่ได้ ๑๕๒ คน</p> <p>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจ เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ / ผลที่ได้ร้อยละ ๙๑.๖๐</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ :</p> <p>บุคลากร สป.อว. มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่าของธรรมะ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันหรือการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง เก่ง ดี มีสุข</p>	<p>๒๑ ม.ค. ๒๕๖๕</p>	<p>ศปท.</p>

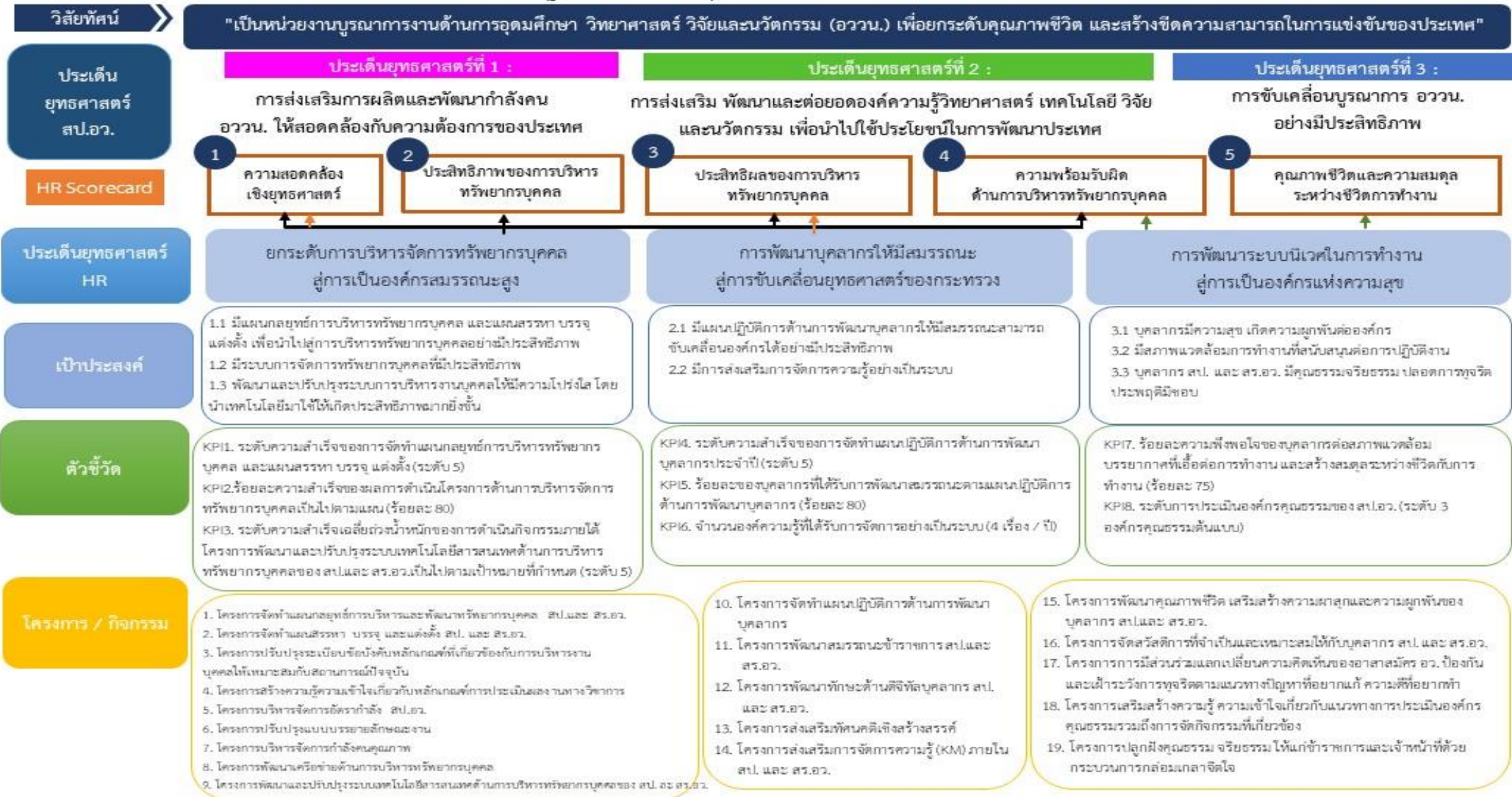


ภาคผนวก

กรอบประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

"เป็นหน่วยงานบูรณาการงานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ"



รายละเอียดตัวชี้วัด (เป้าประสงค์)

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (ระดับ ๕)	
หน่วยวัด	ระดับ
รายละเอียดตัวชี้วัด	วัดความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โดยวัดกระบวนการจัดทำแผนในแต่ละขั้นตอนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์ของการกำหนดตัวชี้วัด	<p>๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด</p> <p>๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๓. เพื่อให้สามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรได้ตามกรอบอัตรากำลัง มีกำลังคนสอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของ สป. และ สร.อว.</p>
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
สูตรคำนวณ	<p>วัดค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของผลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p> <p style="text-align: center;">ผลรวมคะแนนความสำเร็จของกิจกรรมภายใต้โครงการ</p> <p style="text-align: center;">๒</p> <p>๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘</p> <p>ระดับ ๑ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระดับ ๒ ทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว.</p> <p>ระดับ ๔ จัดประชุมหารือ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. กับผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๕ ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร สป.อว. ทราบ</p>

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (ระดับ ๕)	
สูตรคำนวณ (ต่อ)	๒. ร้อยละความสำเร็จของการสรรหา บุคลากร ได้ตามแผนที่กำหนด ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	-

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผน (ร้อยละ ๘๐)	
หน่วยวัด	ร้อยละ
รายละเอียดตัวชี้วัด	<p>วัดความสำเร็จเฉลี่ยในการดำเนินโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ๒. โครงการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง สป. และ สร.อว. ๓. โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ๔. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ ๕. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง สป.อว. ๖. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน ๗. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ๘. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
วัตถุประสงค์ของการกำหนดตัวชี้วัด	วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐
สูตรคำนวณ	$\frac{\text{คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จทั้ง ๘ โครงการ}}{๕} \times ๑๐๐$
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	-

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว. เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ระดับ ๕)	
หน่วยวัด	ระดับ
รายละเอียดตัวชี้วัด	วัดระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว. ประกอบด้วย ๓ กิจกรรมย่อยดังนี้ ๑. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS ๒. ปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. (DPIS ๖) ๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ (ระบบรักษาราชการแทน)
วัตถุประสงค์ของการกำหนดตัวชี้วัด	เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสารสนเทศบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อสนับสนุนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
สูตรคำนวณ	วัดค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.และ สร.อว. ผลรวมคะแนนความสำเร็จของกิจกรรมภายใต้โครงการ <hr/> <p style="text-align: center;">๓</p> ๑. ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS ระดับ ๑ จัดเตรียมข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS ระดับ ๒ จัดทำ Work Flow ในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ อบรมการใช้งานระบบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ระดับ ๔ อบรมการใช้งานระบบให้แก่ผู้บริหาร สป.อว. ระดับ ๕ สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ พัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.และ สร.อว. เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ระดับ ๕)	
สูตรคำนวณ (ต่อ)	<p>๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล สป.อว.</p> <p>ระดับ ๑ ถ่ายโอนข้อมูลจาก ระบบ DPIS 5 เข้าสู่ระบบ DPIS 6 ระดับ ๒ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ระดับ ๓ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จในเดือน ก.ย. ๒๕๖๕ ระดับ ๔ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จในเดือน ส.ค. ๒๕๖๕ ระดับ ๕ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จในเดือน ก.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จในการนำระบบรักษาราชการแทนมาใช้ใน สป.อว.</p> <p>ระดับ ๑ ศึกษาแนวทาง การออกแบบระบบรักษาราชการแทน ระดับ ๒ ออกแบบระบบรักษาราชการแทน ระดับ ๓ พัฒนาระบบรักษาราชการแทน ระดับ ๔ จัดอบรมแก่เลขานุการผู้บริหารให้สามารถใช้งานได้ถูกต้อง ระดับ ๕ สามารถใช้งานระบบรักษาราชการแทนของผู้บริหารระดับสูง</p>
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	-

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี (ระดับ ๕)	
หน่วยวัด	ระดับ
รายละเอียดตัวชี้วัด	วัดความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยวัดกระบวนการจัดทำแผนในแต่ละขั้นตอน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์ของการกำหนดตัวชี้วัด	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ -๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
คำเป้าหมาย	ระดับ ๕
สูตรคำนวณ	ระดับ ๑ รวบรวมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สป.อว. ระดับ ๒ มีการวิเคราะห์หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ระดับ ๔ จัดประชุมหารือ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ได้รับความเห็นชอบจากปอว. และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	-

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	
หน่วยวัด	ร้อยละ
รายละเอียดตัวชี้วัด	<p>๑. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร</p> <p>๒. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน</p> <p>๓. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๔. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จะดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สป.อว.</p>
วัตถุประสงค์ของการกำหนดตัวชี้วัด	วัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐
สูตรคำนวณ	$\frac{\text{จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ}}{\text{จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผน}} \times 100$
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	-

ตัวชี้วัดที่ ๖ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง/ปี)	
หน่วยวัด	จำนวนองค์ความรู้
รายละเอียดตัวชี้วัด	<p>๑. การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์ หรือ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่</p> <p>๓. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดสัมมนา การจัดประชุมหรือเวทีให้บุคลากรมีโอกาสนพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เป็นต้น</p> <p>หมายเหตุ : องค์ความรู้ที่จะดำเนินการ จะกำหนดขึ้นจากความเห็นชอบของคณะทำงานจัดการความรู้</p>
วัตถุประสงค์ของการกำหนดตัวชี้วัด	วัดประสิทธิภาพของการดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กรเพื่อใ้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดการความรู้
ค่าเป้าหมาย	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ ๔ เรื่อง
สูตรคำนวณ	นับจำนวนองค์ความรู้ที่ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ในแต่ละปี
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	คู่มือการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (KM)

**ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อม
บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
(ร้อยละ ๗๕)**

หน่วยวัด	ร้อยละ
รายละเอียด ตัวชี้วัด	วัดความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินกิจกรรม/โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป.อว. โดยใช้แบบสำรวจความ พึงพอใจ
วัตถุประสงค์ของ การกำหนดตัวชี้วัด	เพื่อวัดประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความ ผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป.อว. ตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำผลที่ ได้มาปรับปรุง พัฒนากิจกรรม/โครงการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน สป.อว.
คำเป้าหมาย	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป.อว. ร้อยละ ๗๕
สูตรคำนวณ	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร สป.อว.
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	แบบสำรวจความพึงพอใจ

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว. (ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)	
หน่วยวัด	ระดับ
รายละเอียด ตัวชี้วัด	เป็นเครื่องมือในการสำรวจความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานขององค์กร โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินการ และเทียบกับมาตรฐานกลางที่กรมการศาสนา กำหนด เพื่อยกระดับองค์กรสู่องค์กรคุณธรรม โดยมีองค์ประกอบ ๙ ตัวชี้วัด ๓ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม และระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามคู่มือการประเมินองค์กร ชุมชน อำเภอ และจังหวัด คุณธรรม ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ของกรมการศาสนา
วัตถุประสงค์ของ การกำหนดตัวชี้วัด	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมด้านคุณธรรม จนเป็นที่ประจักษ์
คำเป้าหมาย	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว. ระดับ ๓
สูตรคำนวณ	<p>ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ต้องมีการดำเนินงานทุกข้อในระดับที่ ๑ ผ่านเกณฑ์การประเมินรวม ไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน (ผ่านระดับที่ ๑)</p> <p>ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม ต้องมีการดำเนินงานทุกข้อในระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ ผ่านเกณฑ์การประเมิน คะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน (ผ่านระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒)</p> <p>ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ต้องมีการดำเนินงานทุกข้อในระดับที่ ๑ ระดับที่ ๒ และระดับที่ ๓ ผ่านเกณฑ์ การประเมินคะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๙ คะแนน ในกรณีที่องค์กรได้คะแนนน้อยกว่า ๓ คะแนน ให้จัดไว้ในกลุ่ม “<u>องค์กรที่เข้าร่วมโครงการ</u>”</p>
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	คู่มือการประเมินองค์กร ชุมชน อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ / กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ระดับ ๕)	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว.	จัดประชุมหารือ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร สป.อว. ทราบ	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง สป. และ สร.อว.	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร ได้ตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานสรรหาฯ)
๓. โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ระดับ ๓)	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนน้อยกว่า ๖ ฉบับ	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๖ ฉบับ	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๗ ฉบับ	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๘ ฉบับ	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๘ ฉบับและมีการนำไปใช้แล้ว	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๕. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	ระดับความสำเร็จของการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ (ระดับ ๕)	วิเคราะห์ ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	จัดทำสื่อเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประเมินผลงานทางวิชาการ	จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ	เผยแพร่สื่อเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประเมินผลงานทางวิชาการพร้อมทั้งมีช่องทางตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์	บค. (งานสรรหาฯ)
๕. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง สป.อว.	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ ฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ระดับ ๓)	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	บค. (งานระบบงานฯ)
๕.๑ จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	ระยะเวลาในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๖ สัปดาห์	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๔ สัปดาห์	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๒ สัปดาห์	แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	แล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด ๒ สัปดาห์	
๕.๒ รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป.และ สร.อว. พ.ศ. ๒๕๖๔ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป. และ สร.อว. พ.ศ.๒๕๖๔	รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	จัดทำแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่	จัดทำแผนผังโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่	จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อข้าราชการตามโครงสร้างใหม่	จัดทำรูปเล่มการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สป. และ สร.อว. พ.ศ. ๒๕๖๔	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๓ บริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	แจ้งหน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อมูลผู้เกษียณอายุใน สป.อว.	ประสาน/รวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัด อว.	วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบริหารจัดการอัตรากำลัง	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อพิจารณา	ดำเนินการตามมติ/แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	
๕.๔ จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการรายกอง พร้อมตำแหน่งว่าง เพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	ระยะเวลาในการปรับปรุงฐานข้อมูลบัญชีตำแหน่งบุคลากรรายไตรมาสแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๓ สัปดาห์	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๒ สัปดาห์	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๑ สัปดาห์	แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	แล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด ๑ สัปดาห์	
๕.๕ จัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายงานผู้บริหารทราบทุกเดือน (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	ระยะเวลาในการจัดทำสรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังในระบบสรุปอัตรากำลัง อว. รายเดือนแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๕ วัน	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๓ วัน	แล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด ๑ วัน	แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	แล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด	
๖. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน ๖.๑ ประเภทบริหาร ๖.๒ ประเภทอำนวยการ ๖.๓ ประเภททรงคุณวุฒิ / เชี่ยวชาญ ๖.๔ ประเภทปฏิบัติการ / ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานตามประเภทตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานระบบงานฯ)
๗. โครงการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ๗.๑ Hipps ๗.๒ New Wave ๗.๓ นักเรียนทุนรัฐบาล	ร้อยละความสำเร็จของการสร้างบุคลากรเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรกำลังคนคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
๘. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมในการดำเนินเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ กิจกรรม)	๑ กิจกรรม	-	๒ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	บค. (งานสรรหาฯ / งานพัฒนาฯ/ งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ระดับ ๕)	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	บค. (งานสรรหาฯ / งานระบบงานฯ)
๙.๑ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS (ระดับ ๕)	จัดเตรียมข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS	จัดทำ Work Flow ในการปฏิบัติงาน	อบรมการใช้งานระบบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	อบรมการใช้งานระบบให้แก่ผู้บริหาร สป.อว.	สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน	บค. (งานสรรหาฯ)
๙.๒ ปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. (DPIS 6) (น้ำหนักร้อยละ ๔๐)	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สป.อว. (ระดับ ๓)	ถ่ายโอนข้อมูลจากระบบ DPIS 5 เข้าสู่ระบบ DPIS 6	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จในเดือน ก.ย. ๒๕๖๕	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จในเดือน ส.ค. ๒๕๖๕	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จในเดือน ก.ค. ๒๕๖๕	บค. (งานสรรหาฯ)
๙.๓ พัฒนาระบบรักษาราชการแทน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	ระดับความสำเร็จในการนำระบบรักษาราชการแทนมาใช้ใน สป.อว. (ระดับ ๕)	ศึกษาแนวทางการออกแบบระบบรักษาราชการแทน	ออกแบบระบบรักษาราชการแทน	พัฒนาระบบรักษาราชการแทน	จัดอบรมแก่เลขานุการผู้บริหารให้สามารถใช้งานได้	สามารถใช้งานระบบรักษาราชการของผู้บริหารระดับสูง	บค. (งานระบบงานฯ) ร่วมกับ กรข.
๑๐. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี	รวบรวมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สป.อว.	มีการวิเคราะห์หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี	จัดประชุมหารือ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปีได้รับความเห็นชอบจากปอว. และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๒. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	บค. / กรข. / กอง / ศูนย์ / กลุ่ม
๑๓. โครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ (ระดับ ๕)	กำหนดค่านิยมองค์กรของ สป.อว. และจัดตั้งทีมส่งเสริมทัศนคติเชิงสร้างสรรค์	นำเสนอค่านิยมองค์กรต่อ ปอว. พิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศใช้เป็นค่านิยมของ สป.อว.	จัดทำ (ร่าง) แผนการส่งเสริมและสื่อสารค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เสนอต่อ ปอว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสื่อสารค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์	ประเมินผลการดำเนินงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร สป.อว. ที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	บค. (งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กพร.
๑๔. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) ภายใน สป.อว. และ สร.อว.	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ (๔ เรื่อง)	๑ เรื่อง	-	๒ เรื่อง	-	๔ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ร้อยละ ๗๕)	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานพัฒนาฯ / งานสวัสดิการฯ)
๑๖. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร	ร้อยละการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑๗. โครงการการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของอาสาสมัคร อว. ป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตตามแนวทางปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ	จำนวนกิจกรรมจิตอาสาที่หน่วยงานจัดขึ้นเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น (๔ กิจกรรม)	-	๑ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๔ กิจกรรม	ศปท.
๑๘. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมรวมถึงการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.อว. (ระดับ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)	ระดับ ๑ องค์กรส่งเสริม คุณธรรม	-	ระดับ ๒ องค์กรคุณธรรม	-	ระดับ ๓ องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	ศปท.
๑๙. โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ด้วยกระบวนการกลุ่มเกลาจิตใจ	ร้อยละบุคลากรเป้าหมายของ อว. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ ๙๐)	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ศปท.