



MHESI

แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



HUMAN
RESOURCES

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



คำนำ

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

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (Action Plan) โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อ. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์	๑
	๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ	
	๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์	๒
	๒ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	
	๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	๖
	๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๙
	๓. ตารางแสดงค่าเป้าหมายและน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑๘
	๔. แผนการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๒

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญคือหลักคุณธรรม สมรรถนะ ผลงานและหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการ มีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) รวมถึงยุทธศาสตร์กระทรวง และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสนับสนุนการดำเนินงานของกอง/ศูนย์/กลุ่ม ในระดับต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกำหนดให้มีจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมถึงการทบทวนแผนให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตเป็นประจำทุกปี

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์

วิสัยทัศน์

"เป็นหน่วยงานกลางที่มีสมรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม"

พันธกิจ

(๑) จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง จัดทำนโยบาย และ ยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมของกระทรวง รวมทั้งการถ่ายทอดและแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการ

(๒) บริหารจัดการทรัพยากรของกระทรวงให้มีการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ รับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๔) พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง

(๕) จัดทำ พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลการอุดมศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษาของ ประเทศและฐานข้อมูลของกระทรวง รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ดิจิทัลของกระทรวง

(๖) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนที่มีสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและแผนการผลิต พัฒนาและส่งเสริมการผลิต กำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง การจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการอุดมศึกษาให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต

(๗) จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพ การศึกษาของประเทศ

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

(๙) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง



(๑๐) สนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
อย่างต่อเนื่อง

(๑๑) รับผิดชอบราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด
ส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และ
อำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย

ค่านิยมองค์กร

S: Service Mind การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร โดยผู้รับบริการได้รับ
การบริการที่ถูกต้อง รวดเร็วและเท่าเทียม

M: Mastery มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานด้วยองค์ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิด
ความเชี่ยวชาญในงานอย่างบูรณาการ

A: Agility ความคล่องตัวในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความยืดหยุ่น
และมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลง

R: Result Focus มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

T: Team Effort การทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและเสียสละ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นหนึ่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้ ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน
๒. ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัย และยกระดับเศรษฐกิจ สังคม
๓. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้กำหนดเป้าประสงค์ของแผน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้ ๓ ด้าน ดังนี้

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



ผลสัมฤทธิ์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นสัมฤทธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้ ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. กำลังคนทุกช่วงวัยมีทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

๒. กลุ่มเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และคุณภาพชีวิตสามารถสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ

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

วิสัยทัศน์

"ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

เป้าหมาย (Goals)

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

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR





ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ : การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว.

โครงการที่ ๑ โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.

KPI ๑ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐)

โครงการที่ ๒ โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)

KPI ๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (ทุกกลุ่มงานภายใต้กองมีคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยกลุ่มงานละ ๑ คู่มือ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

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

โครงการที่ ๓ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

KPI ๓ ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) (ร้อยละ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

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

: มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

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

KPI ๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระดับ ๕)



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ.

KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๗๕)

KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๖ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๕)

โครงการที่ ๗ โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๘ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๖๕)

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.

KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๑๑ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๓ เรื่อง)



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

**รวมกิจกรรมอยู่ภายใต้โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (KPI ๑๑)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๒ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๔)

KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๑)

KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัยเพียงพอ

โครงการที่ ๑๓ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

: มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ

สร.อว.

โครงการที่ ๑๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)

KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)




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

โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารบุคลากร

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



โครงการ


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

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 1 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 80)
- KPI 2 จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (ทุกกลุ่มงานภายใต้กอง มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างน้อยกลุ่มงานละ 1 คู่มือ)
- KPI 3 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ 5)
- KPI 4 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ระดับ 5)
- KPI 5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ 75)
- KPI 6 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางของการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร (ระดับ 5)
- KPI 7 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (ระดับ 5)
- KPI 8 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ 5)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- 2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 ระบบการสอนงาน



โครงการ

1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. โครงการพัฒนาหลักสูตรกับบริหาร อว.
4. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

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



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

- 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
- 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โครงการ

1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากร


ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

- 4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

โครงการ

1. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR
- 

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

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



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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน							
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	KPI ๑ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	รายงานงานผล การกำหนดตำแหน่ง รอบ ๑๒ เดือน	ปรับปรุงตำแหน่งตามแผนที่กำหนด	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	KPI ๒ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกกลุ่มงาน ภายใต้งอง มีคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อย กลุ่มงานละ ๑ คู่มือ	สป.อว. มีคู่มือการปฏิบัติงาน ครบทุกกอง/กลุ่ม /ศูนย์ และ ครบทุกกระบวนการ เพื่อสร้างมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP) ๒. อบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างความรู้ความเข้าใจ และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ในการนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเชื่อมโยง หรือ การส่งต่องาน ระหว่างบุคคล หรือหน่วยงาน ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP) ๔. ติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๖ และ ๑๒ เดือน	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	กพร. ร่วมกับ บค.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก							
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๓ ร้อยละอัตรารว่างของ กรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ เพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ)	ร้อยละ ๕	อัตรารว่างลดลงจากปี ๒๕๖๖	๑. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร ๒. กำหนดวิธีการ รูปแบบ เครื่องมือในการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ เชิงรุก	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	บค. (งานสรรหาฯ)



โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน							
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	KPI ๔ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	นำระบบสมรรถนะไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. วิเคราะห์ การนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. จัดทำแนวทางการนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓. นำเสนอแนวทางการนำสมรรถนะ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	บค. (งานสรรหาฯ และ งานระบบงานฯ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ							
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร	ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕	๑. มีการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร ๒. มีการพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสวัสดิการให้ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย	๑. สำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว. ๒. จัดทำข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในรูปแบบใหม่ให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว. ๓. เสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. นำข้อเสนอไปใช้หรือปรับใช้ในการจัดสวัสดิการภายในให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๓,๐๐๐ **	บค. (งานสวัสดิการฯ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ							
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	๑. สป. และ สร.อว. มีแนวทางในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน ๒. บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับการพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ๓. มีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยการหมุนเวียนงานระหว่างส่วนราชการในสังกัด อว.	๑. วิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน ๒. เสนอคณะทำงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (job rotation) ๓. สื่อสารทำความเข้าใจแนวทางในการหมุนเวียนงาน ๔. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)



โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการจัดทำระบบ การพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	ระดับ ๕	สป.อว. มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการ แต่งตั้ง โยกย้าย และ การสับเปลี่ยนหมุนเวียน ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๓. ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน รวบรวมข้อมูล หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุ ข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๗,๕๐๐ *	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่า เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน							
๘. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)	KPI ๙ จำนวนแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ร้อยละ ๑๐๐	๑. มีการนำสมรรถนะมาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล เพื่อใช้เป็น แนวทางในการวางแผน พัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับสมรรถนะ ที่กำหนด	๑. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย หมายเหตุ : บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย คือ - ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ - ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๕๐,๘๐๐.- ***	บค. (งานพัฒนาฯ)



โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	บุคลากร สป. และ สร. อว. ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	<p>๑. พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม, ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรม In house - ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ - ติดตามประเมินผล <p>๓. พัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีความรู้และทักษะในการสอนงาน</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๖</p> <p>-</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>๗๒๔,๐๐๐.-</p> <p>***</p>	<p>บค.</p> <p>(งานพัฒนาฯ)</p>
	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๕			<p>ต.ค. ๒๕๖๖</p> <p>-</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>๓,๖๐๐.-</p> <p>***</p> <p>(หลักสูตรระดับหัวหน้างาน)</p>	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
๑๐. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	มีหลักสูตรนักบริหาร อว. ในภาพรวมกระทรวง	<p>พัฒนาหลักสูตรนักบริหาร ระดับต้นของกระทรวง อว. (Leadership Development) โดยดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ๒. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย ๓. ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร ๔. กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลหลักสูตร ๕. นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตร ผูกอบรม 	<p>ต.ค. ๒๕๖๖</p> <p>-</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>๒,๐๐๐,๐๐๐</p> <p>****</p> <p>(สบทศ.)</p>	<p>บค.</p> <p>(งานพัฒนาฯ)</p> <p>ร่วมกับ</p> <p>สบทศ.</p> <p>(Uninet)</p>



โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้							
๑๑. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๓ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๓ เรื่อง	มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)</p> <p>๒. จัดโครงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๖</p> <p>-</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>๓๙๘,๕๐๐.-</p> <p>จากงบต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑. ** (๑๕,๕๐๐.-)</p> <p>๒. **** (๓๘๓,๐๐๐.- (กรข./กพร.))</p>	<p>บค.</p> <p>(งานพัฒนาฯ)</p>



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร							
๑๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๔	๑. บุคลากร สป. และ สร.อว. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพิ่มขึ้น	๑. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ๒. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่พฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม ๓. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ๔. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของ สป. และ สร.อว. ๕. สสำรวจและประเมินผลระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๔๑๑,๑๒๐.- จากงบต่างๆ ดังนี้ ๑. ** (๓๘๑,๑๒๐.-) ๒. *** (๓๐,๐๐๐.-)	บค. (งานพัฒนาฯ งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๑					
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๕					



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล							
๑๓. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ๓ หน่วยงานหลัก คือ ๑. หน่วยงานให้บริการงานด้านบุคลากร ๒. หน่วยงานบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร ๓. หน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้เมนูต่างๆ ในระบบ DPIS มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนา/ปรับปรุง ระบบ DPIS มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สื่อสารให้บุคลากรใช้บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	-	บค. (งานสรรหา/งานระบบงานฯ/งานสวัสดิการฯ/งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กรข.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR							
๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	๑. บุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากร บค. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - จัดอบรม In house - ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ - ศึกษาดูงานกรมต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนางาน ๒. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง ๓. ประเมินผลความพึงพอใจการให้บริการ	ต.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐.- *** (สำหรับส่งบุคลากรด้าน HR เข้าอบรม)	บค. (ทุกกลุ่มงาน)
	KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๔. มีการพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระหว่างหน่วยงานในสังกัด อว. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน HR				บค. (ทุกกลุ่มงาน)
รวมเงินงบประมาณ สามล้านหกแสนหนึ่งหมื่นแปดพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน						๓,๖๑๘,๕๒๐.-	



หมายเหตุ : รายละเอียดเงินงบประมาณที่ใช้

ลำดับที่	เงินงบประมาณ	จำนวน (บาท)
๑	* งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ไปพลางก่อน) แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลผลิตที่ ๑ นโยบาย แผน กลไกและมาตรฐานเพื่อการพัฒนาด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กิจกรรมการจัดทำนโยบายและแผน รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดงบประมาณ	๗,๕๐๐.-
๒	** เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	๓๙๙,๖๒๐.-
๓	*** งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ไปพลางก่อน) แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลผลิตที่ ๑ : นโยบาย แผน กลไกและมาตรฐานเพื่อการพัฒนาด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กิจกรรม : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๘๒๘,๔๐๐.-
๔	**** งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัด สป.อว. (กอง/กลุ่ม/ศูนย์)	๒,๓๘๓,๐๐๐.-
รวมเป็นเงิน สามล้านหกแสนหนึ่งหมื่นแปดพันห้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน		๓,๖๑๘,๕๒๐.-

หมายเหตุ : ลำดับที่ ๑ และ ๓ อาจมีการปรับเปลี่ยนชื่องบประมาณเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในปี พ.ศ.๒๕๖๗



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

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



โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๕	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	-	ร้อยละ ๗๕	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากร	๕	สำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.	สรุปผลการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.	จัดทำข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในรูปแบบใหม่ให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.	เสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป. และ สร.อว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	นำข้อเสนอไปใช้หรือปรับใช้ในการจัดสวัสดิการภายในให้กับบุคลากรในสังกัด สป. และ สร.อว.	
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๕	ทบทวนแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (job rotation)	วิเคราะห์และจัดทำร่างแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (job rotation)	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (job rotation)	กอง/ศูนย์/กลุ่มมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามแนวทางที่กำหนด	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)
๗. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	-	ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน	บค. (งานระบบงานฯ และงานสรรหาฯ)
๘. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานพัฒนาฯ)



โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๙. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป.และ สร.อว. ผ่านการอบรมตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๕	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	ร้อยละของบุคลากรระดับ หัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านมา หลักสูตรระบบการสอนงาน	๕	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	
๑๐. โครงการพัฒนา หลักสูตรนักบริหาร อว.	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาหลักสูตร นักบริหารระดับต้น อว.	๑๐	ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและ ความจำเป็นต่าง ๆ	กำหนดจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร และ กลุ่มเป้าหมาย	ออกแบบคัดเลือก และจัดทำเนื้อหา หลักสูตร	กำหนดมาตรฐาน การวัดและ ประเมินผลหลักสูตร	นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุง หลักสูตรฝึกอบรม	บค. (งานพัฒนาฯ) / สบทศ. (UniNet)
๑๑. โครงการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้	๕	๑ เรื่อง	-	๒ เรื่อง	-	๓ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๒. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากร	ร้อยละความผูกพันของ บุคลากร เพิ่มขึ้น	๕	ร้อยละ ๐.๕	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	บค. (งานพัฒนาฯ) งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละของบุคลากรที่ โอนย้ายและลาออก ลดลง	๕	ร้อยละ ๐.๕	-	ร้อยละ ๐.๗๕	-	ร้อยละ ๑	
	ร้อยละของบุคลากรที่มี พฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร	๕	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	
๑๓. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการนำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) มาใช้ในงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลการประยุกต์ใช้ การนำเมนูต่างๆ ใน ระบบ DPIS มาใช้กับ งานบริหารทรัพยากร บุคคล	หารือร่วมกับ สำนักงาน ก.พ. ถึงแนวทางการนำ ระบบ DPIS มาใช้กับ งานบริหารทรัพยากร บุคคล	ปรับปรุง/พัฒนา ระบบ DPIS มาใช้กับ งานบริหารทรัพยากร บุคคล	สื่อสารให้บุคลากรใช้ บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS อย่างน้อย ๑ กระบวนการ	สื่อสารให้บุคลากรใช้ บริการด้าน HR ผ่านระบบ DPIS อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	บค. (งานสรรหาฯ/ งานระบบงาน/ งานสวัสดิการฯ/ งานพัฒนาฯ) ร่วมกับ กรข.



โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๔. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลระดับ กรมและระดับกระทรวง	๕	-	-	๑ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	
ผลรวม (น้ำหนัก)		๑๐๐						



อักษรย่อ

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



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางสาวศิษณุภักดิ์ มานวงค์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้จัดทำ

๑. นางสุกัญญา ศรีไชโย

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒. นางสาวประวีณา สว่างจิตต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๓. นางสาวศิริรัตน์ นีสันเทียะ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. นางสุภัทรา โพธิ์รัมย์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖. นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๗. นางสาววัลย์ลिया ชนะพันธ์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘. นางสาวชลธิชา นัคราบัณฑิตย์

นักทรัพยากรบุคคล

และบุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กองกลาง

Contact



02-333-3759



hr@mhesi.go.th



ถนน พระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กทม. 10400