



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ

สารบัญ

	หน้าที่
๑. สรุปผลการประเมิน	๑
๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๒
๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๖
๔. รายละเอียดผลการดำเนินงาน	๑๑
ภาคผนวก	
๑. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ	๓๗
๒. ข้อมูลสถิติผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๙
๓. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๖
๔. รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	๔๘

สรุปรายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๑. สรุปผลการประเมินตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แบ่งเป็น ๒ รายการประเมิน สรุปได้ดังนี้

๑.๑ เชิงปริมาณ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ผลการประเมินความสำเร็จเฉลี่ยตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. (๒๑ ตัวชี้วัด)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐.๕๐
๒	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ต้องดำเนินการ	๑๓ โครงการ	- ดำเนินการแล้วเสร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนด จำนวน ๘ โครงการ - ดำเนินการได้ต่ำกว่า เป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕ โครงการ
๓	ผลการประเมินความสำเร็จเฉลี่ยตาม ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรมของ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕.๘๖
๔	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการฯ	๕๑๒ คน	๖๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๕	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง
๖	มีเครือข่าย HR ระดับกอง	ทุกกอง/ศูนย์/ กลุ่ม	ทุกกอง/ศูนย์/ กลุ่ม

๒. เชงคุณภาพ

ลำดับที่	รายละเอียด	เป้าหมาย	ผลที่ได้
๑	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๔
๒	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๒.๔๐
๓	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเฉลี่ย	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๖.๖๖

๒. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ :

๑. ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

๑.๑ การวางแผนกำลังคน

๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก

๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

๑.๔ การบริหารสวัสดิการ

๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๕
KPI ๓ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๓ เรื่อง	๓๘ เรื่อง
KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๖.๗๖
KPI ๕ ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๔.๕
KPI ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๔
KPI ๗ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ :

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๔ ระบบการสอนงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	อย่างน้อย ๔๐ ราย	๔๘ ราย
KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐ (๔๗๐ ราย)	ร้อยละ ๑๐๐ (๖๒๒ ราย)
KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอบงาน	ร้อยละ ๖๐ (๔๒ ราย)	ร้อยละ ๔๔.๒๘ (๓๑ ราย)
KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๓
KPI ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว.	ระดับ ๓	- (ปรับแผนการดำเนินงาน)
KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ :

๓. ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒
KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๐.๕	ร้อยละ ๐.๕
KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๔.๙๔

ยุทธศาสตร์ที่ :

๔. ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ :

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๘๓.๓๓
KPI ๒๐ ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KPI ๒๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร		๓๘			๑๖๒.๕๐
KPI ๑	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๒	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	๔.๐	ร้อยละ ๗๕	๔.๐๐	๑๖.๐๐
KPI ๓	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๓ เรื่อง	๒.๐	๓๘ เรื่อง	๒.๐๐	๔.๐๐
KPI ๔	ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐	๕.๐	ร้อยละ ๖.๗๖	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๕	ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ระดับ ๕	๗.๐	ระดับ ๔.๕	๔.๕๐	๓๑.๕๐
KPI ๖	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๙๑.๗๔	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๗	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๘	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๑	๑.๐๐	๕.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร		๒๘			๘๐.๐๐
KPI ๙	จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	อย่างน้อย ๔๐ ราย	๓.๐	๔๘ ราย	๕.๐๐	๑๕.๐๐
KPI ๑๐	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๑	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๐	๕.๐	ร้อยละ ๔๔.๒๘	๐	๐
KPI ๑๒	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๓	๓.๐๐	๑๕.๐๐

KPI	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
KPI ๑๓	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว.	ระดับ ๓	๕.๐	๐	๐	๐
KPI ๑๔	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๒ เรื่อง	๕.๐	๒ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร		๑๔			๗๐.๐๐
KPI ๑๕	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒	๕.๐	ร้อยละ ๒	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๖	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๐.๕	๕.๐	ร้อยละ ๐.๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๗	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๐	๔.๐	ร้อยละ ๗๔.๙๔	๕.๐๐	๒๐.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล		๒๐			๙๐.๐๐
KPI ๑๘	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๑๙	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	๕.๐	ร้อยละ ๘๓.๓๓	๓.๐๐	๑๕.๐๐
KPI ๒๐	ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
KPI ๒๑	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๕.๐	๒ ครั้ง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	รวม		๑๐๐			๔๐๒.๕๐
	ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย					๘๐.๕๐

๓. รายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการทั้งหมด	เป็นไปตามค่าเป้าหมาย	ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร	๖	๓	๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔	๒	๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๑	๑	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	๒	๑	๑
รวม	๑๓	๗	๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับ ๕	ระดับ ๕
	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๕
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๓ เรื่อง	๓๘ เรื่อง
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตรากำลังของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๖.๗๖
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๔.๕
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๔
	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	อย่างน้อย ๔๐ ราย	๔๘ ราย
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐
	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๔๔.๒๘
๙. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๓
	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว.	ระดับ ๓	- (ปรับแผนการดำเนินงาน)
๑๐. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒
	ร้อยละของบุคลากรที่ไอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๐.๕	ร้อยละ ๐.๕
	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๒. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๘๓.๓๓
	ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	ระดับ ๕	ระดับ ๕
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง

แบบรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรมแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	KPI	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร			๓๘			๑๖๒.๕๐
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๒	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๔.๐๐	๑๖.๐๐
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	KPI ๓	๑๓ เรื่อง	๒	ระดับ ๕	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๔	ร้อยละ ๑๐	๕	ร้อยละ ๖.๗๖	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕	ระดับ ๕	๗	ระดับ ๔.๕	๔.๕๐	๓๑.๕
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖	ร้อยละ ๗๐	๕	ร้อยละ ๙๑.๗๔	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๗	ร้อยละ ๑๐๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๑	๕.๐๐	๕.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร			๒๘			๘๐
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๙	อย่างน้อย ๔๐ ราย	๓.๐	๔๘ ราย	๕.๐๐	๑๕.๐๐
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๐	ร้อยละ ๗๐	๕.๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๑	ร้อยละ ๖๐	๕.๐	ร้อยละ ๔๔.๒๘	๐	๐
๙. โครงการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร อว.	KPI ๑๒	ระดับ ๕	๕.๐	ระดับ ๓	๓.๐๐	๑๕.๐๐
	KPI ๑๓	ระดับ ๓	๕.๐	-	๐	๐
๑๐. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๔	๒ เรื่อง	๕.๐	๒ เรื่อง	๕.๐๐	๒๕.๐๐

ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	KPI	เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน		
				ผลงาน	คะแนนประเมิน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร						๗๐.๐๐
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๕	ร้อยละ ๒	๕	ร้อยละ ๒	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๖	ร้อยละ ๐.๕	๕	ร้อยละ ๐.๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๑๗	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๗๔.๙๔	๕.๐๐	๒๐.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล						๙๐.๐๐
๑๒. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๘	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
๑๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๘๓.๓๓	๓.๐๐	๑๕.๐๐
	KPI ๒๐	ระดับ ๕	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๕.๐๐
	KPI ๒๑	๒ ครั้ง	๕	๒ ครั้ง	๕.๐๐	๒๕.๐๐
รวม			๑๐๐	๑๓ โครงการ		๔๒๗.๕๐
ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ย			๘๐.๕๐			

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ : การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป. และ สร.อว.

โครงการที่ ๑ โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระดับ ๕)

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐)

โครงการที่ ๒ โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)

ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (๑๓ เรื่อง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระดับ ๕)

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ ๗๕)

ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (๓๘ เรื่อง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>เป้าหมาย: แผนกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ แผน</p> <p>ผล: แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘</p> <p>ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ตามบันทึกข้อความ ที่ อว ๐๒๐๐.๒/๑๑๙๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>๑) สป. และ สร.อว. มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป. และ สร.อว.</p> <p>๒) สป. อว. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน</p> <p>๓) สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน โดยมีแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น เปิดโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น</p>	ก.พ. - มี.ค. ๒๕๖๖	๓,๐๐๐	๓๘๕	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑๒ ตำแหน่ง</p> <p>ผล: ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ ๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๕</p>	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๒,๐๐๐	๒๗,๐๔๕	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>หมายเหตุ: การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง HiPPS จำนวน ๒ ตำแหน่ง ต้องปรับกระบวนการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด จึงต้องปรับแผนด้านระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาในเดือน ต.ค. ๒๕๖๖ และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ศปท. จำนวน ๑ ตำแหน่ง อยู่ระหว่างปรับแก้ข้อมูลตามข้อสังเกตของสำนักงาน ก.พ.</p>				
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	KPI ๓ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๓ เรื่อง	๓๘ เรื่อง	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>เป้าหมาย: สป.อว. มีคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ กอง/ศูนย์/กลุ่ม อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>ผล: สป.อว. มีคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ กอง/ศูนย์/กลุ่ม จำนวน ๓๘ เรื่อง ดังนี้ กตน. จำนวน ๒ เรื่อง/ ศปท. จำนวน ๑ เรื่อง/ กอก. จำนวน ๖ เรื่อง/ กกม. จำนวน ๒ เรื่อง/ กขค. จำนวน ๔ เรื่อง/ กยผ จำนวน ๖ เรื่อง/ กรข. จำนวน ๑๐ เรื่อง/ กปว. จำนวน ๓ เรื่อง/ กสค. จำนวน ๑ เรื่อง / กสป. จำนวน ๓ เรื่อง</p>	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	-	-	กพร. ร่วมกับ บค.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

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

โครงการที่ ๓ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๑๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๖.๗๖)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๖.๗๖	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ: อัตราว่างทั้งหมด ๑๓๓ อัตรา สามารถดำเนินการสรรหาได้ ๑๐๘ อัตรา อัตราว่างที่อยู่ในกระบวนการสรรหา ๑๖ อัตรา อัตราว่างที่ยังไม่ดำเนินการ ๙ อัตรา คิดเป็นอัตราว่างร้อยละ ๖.๗๖	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖		-	บค. (งานสรรหาฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: - มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ของบุคลากร สป. และ สร.อ.ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

- มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

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

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อ. (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อ. (ระดับ ๔.๕)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕ ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๔.๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ:</p> <p>๑. คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ สป. และ สร.อว. จำนวน ๑ คู่มือ</p> <p>๒. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (กลุ่มนำร่อง) จำนวน ๕๐ ราย (ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๖๖)</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. สป. และ สร.อว. มีระบบสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. สป. และ สร.อว. มีแนวทางในการนำระบบสมรรถนะที่ออกแบบใหม่ ไปใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิรูประบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p>	ม.ค. - พ.ย. ๒๕๖๖	๑,๐๐๐,๐๐๐	๙๓๐,๓๖๕*	บค. (งานระบบงานฯ)

*หมายเหตุ : โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน จัดทำสัญญาในวงเงิน ๙๓๐,๓๖๕ บาท และกำหนดเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ๓ งวด ภายในวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ : การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๗๐)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ ๑๐๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๙๑.๗๔)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ ๑๐๐)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๑.๗๔	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐ ผล : ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ ๙๑.๗๔	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖		๗๐๐ (เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว.)	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๗ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) โครงการ/กิจกรรมตามแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการฯ ที่ได้รับการอนุมัติจำนวน ๒๔ โครงการ/กิจกรรม (เป็นการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานในการจัดสวัสดิการโดยให้มีการนำเสนอแผนในการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากกองทุนสวัสดิการฯ เพื่อให้คณะกรรมการมีการพิจารณาและอนุมัติสนับสนุนการดำเนินงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ)				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ : การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๖ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๑)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	ระดับ ๑	อยู่ระหว่างการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนแนวทาง และวางแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖		-	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ : การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๗ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

ตัวชี้วัดที่ ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (อย่างน้อย ๔๐ ราย)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (๔๘ ราย)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๙ จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	อย่างน้อย ๔๐ ราย	๔๘ ราย	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>เป้าหมาย: จำนวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวนอย่างน้อย ๔๐ ราย</p> <p>ผลที่ได้: แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลกลุ่มนำร่องจำนวน ๔๘ ราย โดยได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้กลุ่มนำร่องได้ประเมินสมรรถนะและนำผลการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>๑. บุคลากร สป. และ สร.อว. มีกรอบแนวทางในการพัฒนารายบุคคลให้มีสมรรถนะและศักยภาพใน</p>	๑๑ ก.ย. - ๑๐ พ.ย. ๒๕๖๖	-	-	บค. (งานพัฒนาและงานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>การปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๒. บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สามารถเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้มีขีดความสามารถและมีความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป</p> <p>๓. สป. และ สร.อว. มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนภารกิจของ สป. และ สร.อว. ให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. แผนพัฒนารายบุคคล เกิดจากการนำผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร สป. และ สร.อว. มาจัดทำแผนฯ ซึ่งอยู่ในช่วงการเริ่มต้นดำเนินการ โดยเริ่มทดลองจากบุคลากรกลุ่มนำร่อง จึงต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผน IDP รวมถึงความเข้าใจในการประเมินสมรรถนะที่ถูกต้องและชัดเจน เพื่อให้ได้แนวทางการประเมินและจัดทำแผน IDP ที่เหมาะสม โดยการจัดประชุมชี้แจงแนวทางรวมถึงจัดทำคู่มือในการประเมินสมรรถนะให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. ที่ปรึกษาโครงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสมรรถนะยังไม่ครอบคลุมตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด จึงต้องหาแนวทางแก้ไข โดยการจัดประชุมหารือร่วมกับ ก.พ. และปรับแก้สมรรถนะให้ถูกต้องตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การดำเนินการประเมินสมรรถนะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

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

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๖๐)

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. (ระดับ ๕)

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว. (ระดับ ๓)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

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

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๔๔.๒๘)

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. (ระดับ ๓)

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว. (ปรับแผนการดำเนินงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐ (๔๗๐ ราย)	ร้อยละ ๑๐๐ (๖๒๒ ราย)	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย: บุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๗๐ (๔๗๐ คน) ผลที่ได้: ร้อยละ ๑๓๒.๓๔ (๖๒๒ คน) บุคลากรผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๘๓ หลักสูตร รวมจำนวน ๖๒๒ คน (นับคนซ้ำ) - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๑,๐๓๖,๖๕๖	๑,๗๒๖,๔๐๓ (๑) จัดส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก - งบพัฒนาฯ ๓๖๕,๕๘๒ บาท - งบสนับสนุนจากกอง/ศูนย์/กลุ่ม ๗๕๖,๘๕๐ บาท	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย: ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ /ผลที่ได้: ร้อยละ ๗๔.๗๙			(๒) ดำเนินการเอง - งบประมาณฯ ๖๒,๗๐๐ บาท - เงินสวัสดิการ ๑๗๒,๐๓๕ บาท	
	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการการสอนงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๔๔.๒๘	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการการสอนงาน เป้าหมาย: ร้อยละ ๖๐ (๔๒ คน) ผลที่ได้: ร้อยละ ๔๔.๒๘ (๓๑ คน) - จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงยุคใหม่โดนใจ GEN Y & Z วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมปรีนซ์พาเลซ มหานคร กรุงเทพฯ กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน ๖๐ คน มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๐ คน (ผู้เข้าร่วมที่เป็นหัวหน้างาน จำนวน ๑๕ คน) - บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระดับหัวหน้างานขึ้นไปกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๗ หลักสูตรรวม ๑๖ คน - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการอบรม เป้าหมายร้อยละ ๗๕ /ผลที่ได้ ร้อยละ ๘๖.๖๖	เตรียมการจัดโครงการ ๑ - ๒๗ ส.ค. ๒๕๖๖ จัดโครงการ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๖		(๓) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี - งบประมาณฯ ๒๑๗,๒๓๖ บาท - งบสนับสนุนจากส่วนราชการในสังกัด ๑๕๒,๐๐๐ บาท	

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ยุคใหม่โดนใจ GEN Y & Z เป้าหมายร้อยละ ๘๐ /ผลที่ได้ ร้อยละ ๙๐</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีภารกิจค่อนข้างมากจึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๒. การจัดเนื้อหาหลักสูตรสำหรับหัวหน้างาน ต้องมีการคัดเลือกเนื้อหาและรูปแบบการถ่ายทอดที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด</p>				
๙. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	ระดับ ๓	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>เป้าหมาย : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. ระดับ ๕ : นำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม</p> <p>ผลที่ได้ : ระดับ ๓ ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร ดำเนินการโดยที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก Uninet ในการดำเนินงานและสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งอยู่ระหว่างการออกแบบและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p>	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	-	บค. (งานพัฒนา)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				อว. มีหลักสูตรนักบริหารระดับต้น สำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ อว. ได้อย่างเหมาะสมตรงตามความต้องการ				
	KPI ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว.	ระดับ ๓	-	เสนอขอปรับแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว. เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง ที่มีเนื้อหาครอบคลุมครบถ้วนสำหรับข้าราชการและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ ซึ่งจะช่วยลดงบประมาณของส่วนราชการในการพัฒนาหลักสูตร	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

***รวมกิจกรรมอยู่ภายใต้โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (KPI ๑๑)*

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๒ เรื่อง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๒ เรื่อง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>เป้าหมาย: จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้จากบุคลากรของ สป.อว. จำนวน ๒ เรื่อง</p> <p>ผลที่ได้: มีข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้จากบุคลากรของ สป.อว. จำนวน ๒ เรื่อง รายละเอียดดังนี้</p> <p>๑. จัดโครงการ R๒R (Routine to Research) การพัฒนางานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ โดยได้จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้จากบุคลากรของ สป. และ สร.อว. จากการดำเนินกิจกรรมในโครงการ จำนวน ๒ เรื่อง คือ</p> <p>๑.๑ การศึกษาทางเลือกระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำรองในการเข้าถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวิจัยอย่างราบรื่น (กขค.)</p> <p>๑.๒ การปรับปรุงระบบการประมวลผลและแสดงผลการรับทราบหลักสูตร CHECO เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขอรับทราบหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา (กคอ.)</p>	๑. จัดทำเว็บไซต์องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖)	๒๘,๐๐๐	๕๒,๓๔๐.- (จัดโครงการ R๒R งบ ก.พ.ร.)	บค. (งานพัฒนา)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ทั้งนี้ ดำเนินการจัดโครงการ R๒R ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๕ และ ๓๐ พ.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำเว็บไซต์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สป.อว. (https://www.ops.go.th/th/lo) เพื่อให้บุคลากรของ สป.อว. ศึกษาหาความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ R๒R (Routine to Research) การพัฒนางานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ</p> <p>เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐</p> <p>ผลที่ได้ ร้อยละ ๙๕</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>เนื่องจากเป็นปีแรกที่ริเริ่มการจัดทำองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรอาจยังมีความรู้ความเข้าใจที่ไม่เพียงพอและยังไม่ทั่วถึง บค.จะดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เข้าถึงบุคลากรมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป</p>				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๑ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๐.๕)

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๖๐)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๐.๕)

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๗๔.๙๔)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระหว่างวันที่ ๖ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖) เป้าหมาย: ร้อยละ ๗๒.๑๘ (ความผูกพัน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๗๐.๑๘) ผลที่ได้: ร้อยละ ๗๒.๑๙ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อ. เรียงลำดับ ดังนี้	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๒๕๐,๐๐๐	-	บค. (งานพัฒนา/ งานสรรหาฯ และ งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>(๑) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๕๖</p> <p>(๒) ความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับต่ำ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๗.๘๑</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๑. จัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร แผน ๒๐ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)/ผลที่ได้ ๑๗ กิจกรรม (ร้อยละ ๘๕)</p> <p>๒. จัดกิจกรรมด้านการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แผน ๘ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)/ผล ๖ กิจกรรม (ร้อยละ ๗๕)</p> <p>ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (https://www.ops.go.th/th/personnel)</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก</p>				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระหว่างวันที่ ๖ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖) เป้าหมาย ร้อยละ ๗๕/ ผลที่ได้ ร้อยละ ๖๙.๒๙</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมและยังไม่รับทราบถึงการดำเนินการในกิจกรรมบางประเภท จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรมากขึ้น</p> <p>๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และข้อจำกัดเรื่องเวลา ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด</p>				
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง	ร้อยละ ๐.๕	ร้อยละ ๐.๕	<p>- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>- ปี ๒๕๖๕ มีอัตราการโอนย้ายและลาออกรวมจำนวน ๔๘ ราย (โอน ๓๔ ราย ลาออก ๑๔ ราย)</p> <p>- ปี ๒๕๖๖ มีอัตราการโอนย้ายและลาออกรวมจำนวน ๔๕ ราย (โอน ๒๙ ราย ลาออก ๑๖ ราย)</p> <p>คิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออกลดลง ร้อยละ ๐.๕ (คำนวณจากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๕๑๕ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น)</p> <p>สามารถรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต่อไปได้</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>-</p> <p>ก.ย. ๒๕๖๖</p>			

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ พบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในสายงานธุรการ เนื่องจากเป็นสายงานที่มีโอกาสโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นได้ง่าย และมีตำแหน่งในหน่วยงานราชการต่างจังหวัดค่อนข้างมาก ดังนั้นผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการที่ สป.อว. เมื่อปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองหรือครอบครัว				
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๔.๙๔	ผลการสำรวจระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป้าหมาย: ร้อยละ ๖๐ ผลที่ได้: ร้อยละ ๗๔.๙๔ โดยบุคลากร สป. และ สร.อว. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร พบเห็นบ่อยครั้ง คະແນນເຊື່ອໃນກາຸກພຽງ ໂດຍມີຄະແນນເຊື່ອໃນແຕ່ລະຄ່ານິຍມເຮັດຕາມລຳດັບ ໄດ້ດັ່ງນີ້ (๑) Mastery-มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน คะแนนເຊື່ອໃນร้อยละ ๗๗.๙๗ (๒) Service Mind-การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร คะแนนເຊື່ອໃນร้อยละ ๗๖.๔๖ (๓) Result Focus-มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน คะแนนເຊື່ອໃນร้อยละ ๗๔.๖๙ (๔) Team Effort-การทำงานด้วยกันด้วยความเคารพ คะแนนເຊື່ອໃນร้อยละ ๗๒.๘๑ (๕) Agility-ความคล่องตัวในการทำงาน คะแนนເຊື່ອໃນร้อยละ ๗๒.๗๖	ส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๖			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

โครงการที่ ๑๒ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์เชิงปริมาณ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๗ อาคารอเนกประสงค์ สป.อว. (โยธี) - มีกรอบแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Digital Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ - ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ กระบวนการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. กระบวนการให้บริการงานด้านบุคลากร โดยการนำเอาแพลตฟอร์ม Thai MOOC Academy มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ และปรับปรุงเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 	ม.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	๒,๘๑๕	บค. (ทุกกลุ่มงาน) ร่วมกับ กรข.

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๒. กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <p>๒.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร ข้อมูลบุคลากรผู้รับทุนพัฒนาศักยภาพภาครัฐ, ข้อมูลบุคลากร เช่น ชื่อ - สกุล และตำแหน่งภาษาอังกฤษ ที่อยู่</p> <p>๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๒.๓ การสรรหาและคัดเลือก จัดทำแบบประเมินตนเองหรือแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ/หน่วยงานในการพิจารณาบุคคลเข้ารับราชการ</p> <p>- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนกระบวนการสรรหาบุคลากร ดังนี้</p> <p>๑) กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการได้นำแบบวัดทัศนคติออนไลน์ให้ผู้เข้าการคัดเลือกจัดทำเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ HR-Aptitude Test (google.com)</p> <p>๒) กระบวนการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้นำแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์ให้บุคคลที่จะเข้ารับราชการดำเนินการจัดทำเพื่อนำผลที่ได้แจ้งให้กับหน่วยงานต้นสังกัดทราบเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการบุคลากรต่อไป DISC Report (google.com)</p> <p>- อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนงานประเมินผลงานทางวิชาการ</p>				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>โดยการจัดทำ application ยืม-คืน เล่มผลงานทางวิชาการ คาดว่าจะแล้วเสร็จ ปี ๒๕๖๗</p> <p>- ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน และการให้บริการ เป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>- ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ เนื่องจากปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา การจัดฝึกอบรม จึงปรับรูปแบบรูปแบบเป็นแบบ Hybrid คือ Onsite และ Online ส่งผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งจำนวนครั้งในการจัดประชุม และจำนวนคนเข้าร่วมประชุม ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

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

โครงการที่ ๑๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

- ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)
ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง (ระดับ ๕)
ตัวชี้วัดที่ ๒๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

- ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๓.๓๓)
ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง (ระดับ ๕)
ตัวชี้วัดที่ ๒๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๘๓.๓๓	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (จำนวนกิจกรรม/แผน/กลุ่มเป้าหมาย) เป้าหมาย : บุคลากร บค. ร้อยละ ๙๐ (๒๗ คน) ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้ : บุคลากร บค. ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๗ หลักสูตร รวม ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ - ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (ความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น) บุคลากร บค. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	๔๑,๓๘๘ (มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๓ หลักสูตร)	บค. (ทุกกลุ่มงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีเครือข่ายในการทำงานกับต่างหน่วยงาน - ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ กลุ่มบริหารงานบุคคลมีภาระงานค่อนข้างมาก บุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด				
	KPI ๒๐ ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง/ศูนย์/กลุ่ม เรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่ง สป.อว. ที่ ๑๙๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิ.ย. ๖๖ เรื่องการจัดตั้งเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	-	-	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๒๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	- ผลลัพธ์เชิงปริมาณ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ - ครั้งที่ ๑ จัดประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ชั้น ๒ อาคาร สวทช. (โยธี) และในรูปแบบการประชุมออนไลน์ ผ่าน Zoom meeting โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ คน - ครั้งที่ ๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ด้านการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องแถลงข่าว ชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว. (โยธี) และในรูปแบบการประชุมออนไลน์ ผ่าน Zoom meeting มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น จำนวน ๒๑๔ คน	พ.ค. - ก.ย. ๒๕๖๖	-	-	บค. (ทุกกลุ่มงาน)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา	แผนการใช้งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่จ่ายจริง (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<p>โดยแบ่งเป็น Onsite จำนวน ๖๑ คน และ Online จำนวน ๑๕๓ คน</p> <p>หมายเหตุ : การจัดกิจกรรมครั้งที่ ๒ เลื่อนกำหนดจัดกิจกรรมจากวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากวิทยากรไม่สะดวกในวันดังกล่าว</p>				
รวมเงินงบประมาณที่ใช้จ่าย (สองล้านเจ็ดแสนแปดหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน)						๒,๙๐๒,๖๕๖	๒,๗๘๑,๔๕๑	



ภาคผนวก

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

- โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.

การกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินการตามที่ ก.พ. กำหนด ส่งผลทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งปัจจุบันดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

๑. แผนพัฒนารายบุคคล เกิดจากการนำผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร สป. และ สร.อว. มาจัดทำแผนฯ ซึ่งอยู่ในช่วงการเริ่มต้นดำเนินการ โดยเริ่มทดลองจากบุคลากรกลุ่มนำร่อง จึงต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผน IDP รวมถึงความเข้าใจในการประเมินสมรรถนะที่ถูกต้องและชัดเจน เพื่อให้ได้แนวทางการประเมินและจัดทำแผน IDP ที่เหมาะสม โดยการจัดประชุมชี้แจงแนวทางรวมถึงจัดทำคู่มือในการประเมินสมรรถนะให้แก่บุคลากร

๒. ที่ปรึกษาโครงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสมรรถนะยังไม่ครอบคลุมตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด จึงต้องหาแนวทางแก้ไข โดยการจัดประชุมหารือร่วมกับ ก.พ. และปรับแก้สมรรถนะให้ถูกต้องตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การดำเนินการประเมินสมรรถนะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีการฝึกค่อนข้างมากจึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด

- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

๑. บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมและยังไม่รับทราบถึงการดำเนินการในกิจกรรมบางประเภท จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรมากขึ้น

๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และข้อจำกัดเรื่องเวลา ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๓. พบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในสายงานธุรการ เนื่องจากเป็นสายงานที่มีโอกาสโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นได้ง่าย และมีตำแหน่งในหน่วยงานราชการต่างจังหวัดค่อนข้างมาก ดังนั้นผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการที่ สป.อว. เมื่อปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเองหรือครอบครัว

- โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เนื่องจากปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา การจัดฝึกอบรม จึงปรับรูปแบบเป็นแบบ Hybrid คือ Onsite และ Online ส่งผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งจำนวนครั้งในการจัดประชุม และจำนวนคนเข้าร่วมประชุม ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การจัดเนื้อหาหลักสูตรสำหรับหัวหน้างาน ควรมีการคัดเลือกเนื้อหาและรูปแบบการถ่ายทอดที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

- โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

เนื่องจากเป็นปีแรกที่ริเริ่มการจัดทำองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรอาจยังมีความรู้ความเข้าใจที่ไม่เพียงพอและยังไม่ทั่วถึง บค.จะดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เข้าถึงบุคลากรมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

ข้อมูลสถิติผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อ.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ : ดำเนินการโดยงานพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖	๙ - ๑๘ ม.ค. ๒๕๖๖ (รวมจำนวน ๘ วัน)	๓๐
๒	การประชุมชี้แจงแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่าน THAI MOOC Academy ผ่านระบบออนไลน์	๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖ (ZOOM)	๑๙๓ *บางกอง/ศูนย์/กลุ่ม ใช้ ๑ user เพื่อรับฟังร่วมกัน*
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงยุคใหม่โดนใจ GEN Y & Z	๒๘ ส.ค. ๒๕๖๖	๕๐
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒๗๓ คน			

ส่วนที่ ๒ : ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

๒.๑ ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๑๐	๒๒ พ.ค. - ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒ วัน	๑
๒	หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑๖	๘ ก.พ. - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕๕ วัน	๑
๓	หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ ๑๒๓	๑ มี.ค. - ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๘๗ วัน	๑
๔	หลักสูตร Toolkit พิชิตองค์การสมรรถนะสูง (PMQA ๔.๐)	๒๗ ก.พ. - ๑ มี.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓ วัน	๒
๕	หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายปกครอง	๒๓ ม.ค. - ๗ ก.พ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๒ วัน	๒
๖	การออกแบบนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รุ่นที่ ๕	๓๑ ม.ค. - ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒๘ วัน	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๗	การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในระบบ New GFMS ของบุคลากรของรัฐ ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐฉบับใหม่ รุ่นที่ ๒	๔ - ๕ ก.พ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒ วัน	๔
๘	โครงการศึกษาอบรมผ่านระบบออนไลน์ เรื่อง การบริหารจัดการแบบอะไจล์สำหรับผู้นำยุคใหม่	๒๖ ม.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑ วัน	๒
๙	โครงการศึกษาอบรมผ่านระบบออนไลน์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร	๑๖ ก.พ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑ วัน	๑
๑๐	โครงการศึกษาอบรมผ่านระบบออนไลน์ เรื่อง เตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Metaverse สำหรับผู้บริหาร	๙ มี.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑ วัน	๑
๑๑	หลักสูตรนักรบคลังมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ ๑๓	๙ - ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๑ วัน	๑
๑๒	การอบรมหลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (OCC) ประจำปี ๒๕๖๖	๒๖ เม.ย. - ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒๓ วัน	๑
๑๓	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๙	๓ มี.ค. - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒๕ วัน	๑
๑๔	หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (ILC) ประจำปี ๒๕๖๖	๑๖ มิ.ย. - ๒๗ ก.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓๐ วัน	๑
๑๕	หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ ๒	๘ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑ วัน	๑
๑๖	หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กรแบบอะไจล์สำหรับผู้นำยุคใหม่ รุ่นที่ ๒	๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑ วัน	๓
๑๗	หลักสูตรการนำใช้บล็อกเชนเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ รุ่นที่ ๒	๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑ วัน	๒
๑๘	หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๒๕	๑๒ มิ.ย. - ๒๕ พ.ย ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓๓ วัน	๑
๑๙	หลักสูตรการบริหารจัดการแบบมืออาชีพสำหรับ NEW LEADER ยุค NEXT NORMAL สำหรับหัวหน้างานของส่วนราชการ	๑๔ - ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓ วัน	๘
๒๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (E-CPP) หลักสูตร B1 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น	๒ ก.พ. - ๑ พ.ค. ๒๕๖๖ (๓ เดือน)	๓

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๒๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (E-CPP) หลักสูตร A1 หลักสูตรเตรียมความพร้อม	๓๐ ม.ค. - ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๖ (๒ เดือน)	๒
๒๒	หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ ปี ๒๕๖๖	๒๔ ก.ค. - ๘ ก.ย. ๒๕๖๖ (๒ เดือน)	๑
๒๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (Government Data Protection Officer: GDPO) รุ่นที่ ๓	๑๐ - ๑๑, ๑๗ - ๑๘ และ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕ วัน	๑
๒๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Social Media For Government	๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖	๓
๒๕	การฝึกอบรมหลักสูตรงานพิธีการของผู้นำประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒	๒๘ ส.ค. - ๑ ก.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕ วัน	๑
๒๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (Government Data Protection Officer: GDPO) รุ่นที่ ๖	รวมจำนวน ๕ วัน	๑
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๔๗ คน			

๒.๒ ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑	หลักสูตรตลาดทุนสำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ รุ่นที่ ๑	๒๔ - ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๒ วัน	๑
๒	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๒	๒๓ ม.ค. - ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๘ วัน	๑
๓	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม (Project/ Program Officer: PO) ของหน่วยรับงบประมาณจากกองทุนส่งเสริม ววน. รุ่นที่ ๑	๑๗ ต.ค. - ๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๕ (๒ เดือน)	๓
๔	หลักสูตรความมั่นคงศึกษาระดับต้น รุ่นที่ ๔	๑๖ ก.พ. - ๒๖ เม.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕๐ วัน	๑
๕	การพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม (RDI Manager) ด้านนโยบาย	๒ ก.พ. - ๒๙ มี.ย. ๒๕๖๖ (๕ เดือน)	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๖	การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕	๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖	๒
๗	หลักสูตร Design Thinking Training for Policy Making and Public Service Delivery รุ่นที่ ๑	๒๕ - ๒๖ ต.ค. ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๒ วัน	๑
๘	หลักสูตร Design Thinking Training for Policy Making and Public Service Delivery รุ่นที่ ๒	๒๗ - ๒๘ ต.ค. ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๒ วัน	๑
๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและดุลยภาพ ของข้าราชการหลักสูตรปัจฉิมนิเทศ ข้าราชการเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๖	๘ - ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓ วัน	๔
๑๐	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและดุลยภาพ ของข้าราชการ หลักสูตรสร้างดุลยภาพ ข้าราชการสูงวัย ประจำปี ๒๕๖๖	๒๕ - ๒๗ เม.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓ วัน	๑
๑๑	การอบรมหัวข้อ "การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. กบข. ด้านสมาชิก"	๒๓ ก.พ. ๒๕๖๖	๒
๑๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ รักษาพยาบาล (Digital Pension) ของ กรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๑	๒๙ มี.ค. ๒๕๖๖	๒
๑๓	หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วิชาการจัดการโครงสร้างข้อมูล	๑ - ๒ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒ วัน	๑
๑๔	หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วิชาการใช้งานโปรแกรม R เบื้องต้น รุ่นที่ ๖	๒๓ - ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓ วัน	๑
๑๕	โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐ รักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ หลักสูตรที่ ๑ “การบริหารเพื่อการส่งเสริม การรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ”	๑๐ เม.ย. ๒๕๖๖	๑
๑๖	โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐ รักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ หลักสูตรที่ ๒ “เปิดใจ ไขปัญหา เพื่อรักษา วินัยการเงินการคลังของรัฐ”	๒๐ - ๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒ วัน	๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑๗	โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ “หลักสูตรเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต”	อบรมได้ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๔ ชม.	๑๖
๑๘	โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ “หลักสูตรอบรมเครือข่ายภาคประชาสังคมในการต่อต้านการทุจริต”	อบรมได้ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๔ ชม.	๑๐
๑๙	โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ “หลักสูตรบรรษัทภิบาลต่อต้านการทุจริต”	อบรมได้ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๔ ชม.	๑๓
๒๐	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	๒๕ พ.ค. - ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๗ วัน	๑
๒๑	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๓	๑๔ มิ.ย. - ๗ ก.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๘ วัน	๑
๒๒	หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงานรองหัวหน้าหน่วยงานของส่วนราชการประจำการในต่างประเทศ พร้อมทั้งคู่สมรสประจำปี ๒๕๖๖	ข้าราชการ ๑๒ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๘ วัน คู่สมรส ๑๒ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕ วัน	๑
๒๓	หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน (Onboarding for New Manager) ประจำปี ๒๕๖๖	๒, ๖ - ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๐ วัน	๑
๒๔	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลปี ๒๕๖๖	๒๓ และ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ และ ๗, ๑๔, ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕ วัน	๑
๒๕	การสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ	๑๑, ๑๓, ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๖ และ ๒๓ - ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๕ วัน	๒
๒๖	หลักสูตร AWS Cloud Practitioner Essentials รอบที่ ๓	๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖	๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๒๗	การฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ระดับปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๖	๗ - ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๖ และ ๕ ก.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๖ วัน	๒
๒๘	การฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ระดับชำนาญการ ปี ๒๕๖๖	๒๒ - ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖ และ ๕ ก.ย. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๔ วัน	๒
๒๙	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Government Platform for PDPA Compliance: GPPC)	๗ - ๙ ส.ค. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๓ วัน	๑๖
๓๐	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๗	๑๖ ส.ค. ๒๕๖๖	๑
๓๑	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การออกแบบองค์กรดิจิทัล	๕ ชม.	๑๔
๓๒	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การสื่อสารและการประสานงาน	๕ ชม.	๒๗
๓๓	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	๕ ชม.	๓
๓๔	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การเป็นข้าราชการ	๕ ชม.	๖
๓๕	หลักสูตรออนไลน์ วิชา ภาวะผู้นำกับความรู้รับผิดชอบต่อหน้าที่	๕ ชม.	๖
๓๖	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ	๕ ชม.	๘
๓๗	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	๕ ชม.	๗
๓๘	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์	๕ ชม.	๑๕
๓๙	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	๕ ชม.	๓
๔๐	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๕ ชม.	๙
๔๑	หลักสูตรออนไลน์ วิชา วินัยและจรรยาข้าราชการ	๕ ชม.	๑๒

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๔๒	หลักสูตรออนไลน์ วิชา ความหลากหลายในสถานที่ทำงาน	๕ ชม.	๒๒
๔๓	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การคิดเชิงวิพากษ์และการจัดการปัญหา	๕ ชม.	๙
๔๔	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	๕ ชม.	๔
๔๕	หลักสูตรออนไลน์ วิชา Google Tools เพื่อการพัฒนางาน	๕ ชม.	๑๓
๔๖	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล	๕ ชม.	๔
๔๗	หลักสูตรออนไลน์ วิชา ระบบราชการไทย	๕ ชม.	๕
๔๘	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การจัดการตนเองสู่ประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ	๕ ชม.	๑๓
๔๙	หลักสูตรออนไลน์ วิชา ความเป็นพลเมืองโลก	๕ ชม.	๑๒
๕๐	หลักสูตรออนไลน์ วิชา การตัดสินใจโดยการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล	๕ ชม.	๑๐
รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๓๐๒ คน			

ข้อมูล ณ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖



วิสัยทัศน์

"ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

ประเด็นยุทธศาสตร์

01.ด้านการบริหารบุคลากร

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหาและคัดเลือก
- 1.3 การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน
- 1.4 การบริหารสวัสดิการ
- 1.5 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดการบุคลากรคุณภาพ

02.ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

03.ด้านการสร้างความผูกพันและ

ความผูกพันของบุคลากร

- 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
- 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

04.ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินงาน

ด้านทรัพยากรบุคคล

- 4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

วัตถุประสงค์

1. มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว.
2. ลดอัตราว่างของบุคลากร สป.และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด
3. มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ
4. มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน

1. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
2. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
3. มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

1. มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
2. มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัย เพียงพอ
2. มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
3. มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว.

โครงการ

1. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว.
2. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)
3. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก
4. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน
5. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.
6. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
7. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
8. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
9. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.
10. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
11. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
12. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
13. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

เป้าหมาย (Goals)

บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมสู่การขับเคลื่อนบูรณาการ อววน. อย่างมีประสิทธิภาพ

สป. และ สร.อว. มีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากร มีความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน สป. และ สร.อว. สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง



โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อ. ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารบุคลากร

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

โครงการ

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

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระดับ 5)
 KPI 2 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 80)
 KPI 3 จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (13 เรื่อง)
 KPI 4 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ 10)
 KPI 5 ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อ. (ระดับ 5)
 KPI 6 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ 70)
 KPI 7 ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 100)
 KPI 8 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (JOB ROTATION) (ระดับ 5)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

โครงการ

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

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 9 จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ (2 สายงาน)
 KPI 10 ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 70)
 KPI 11 ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ 60)
 KPI 12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหารระดับต้น อว. (ระดับ 5)
 KPI 13 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหารระดับกลาง อว. (ระดับ 3)
 KPI 14 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (2 เรื่อง)



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

- 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
- 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

โครงการ

1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 15 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2)
 KPI 16 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ 0.5)
 KPI 17 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ 60)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

- 4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

โครงการ

1. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- KPI 18 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ 5)
 KPI 19 ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 90)
 KPI 20 ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง (ระดับ 5)
 KPI 21 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (2 ครั้ง)

**รายละเอียดตัวชี้วัดโครงการ/ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖**

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน กำหนดตำแหน่ง	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	วิเคราะห์โครงสร้าง/ภารกิจของกอง, ศูนย์, กลุ่มที่กำหนดตำแหน่ง	วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง	จัดทำร่างแผน กำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผน กำหนดตำแหน่ง	บค. (งานระบบงานฯ)
	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๙ เรื่อง	๑๐ เรื่อง	๑๑ เรื่อง	๑๒ เรื่อง	๑๓ เรื่อง	กพร. ร่วมกับ บค.
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๔	ร้อยละ ๑๓	ร้อยละ ๑๒	ร้อยละ ๑๑	ร้อยละ ๑๐	บค. (งานสรรหาฯ)
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว	ศึกษาและทบทวนแนวทางการกำหนดสมรรถนะ	จัดทำสมรรถนะหลักของ สป. และ สร.อว. (Core Competency)	จัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	จัดทำสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	บค. (งานระบบงานฯ)
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ทบทวนแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน	วิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน	สรุปรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) แล้วเสร็จ	-	-	๑ สายงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)	-	๒ สายงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)	บค. (งานพัฒนาฯ และงานระบบงานฯ)
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป.และ สร.อ. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๕๐	-	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
๙. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว.	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ	กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย	ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร	กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลหลักสูตร	นำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม	บค. (งานพัฒนาฯ)
	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว.	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ	-	กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย	-	ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๐. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	-	-	๑ เรื่อง	-	๒ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๑.๒๕	ร้อยละ ๑.๕๐	ร้อยละ ๑.๗๕	ร้อยละ ๒	บค. (งานพัฒนาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	-	-	ร้อยละ ๐.๒๕	-	ร้อยละ ๐.๕	
	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๕๐	-	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	
๑๒. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนาปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดอบรมเรื่อง “การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)” แก่เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้เกี่ยวข้อง	ทบทวนกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	วิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ กระบวนการ	บค. (ทุกกลุ่มงาน) ร่วมกับ กรข.
๑๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)
	ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	กำหนดอำนาจหน้าที่, คุณสมบัติ, เครือข่ายด้าน HR	-	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	-	จัดกิจกรรมเพื่อให้เครือข่าย HR ร่วมขับเคลื่อนงานด้าน HR	
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	-	-	๑ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	