

# แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สำนักงานปลัดกระทรวง  
และสำนักงานรัฐมนตรี  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์  
วิจัยและนวัตกรรม

## สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์	๑
	๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ	
	๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร	๒
	๒ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔
	๓. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานรัฐมนตรี และ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๕
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
	๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	๑๕
	๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๐
	๓. ตารางแสดงค่าเป้าหมายและน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๗
	๔. แผนการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๑

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญคือ หลักคุณธรรม สมรรถนะ ผลงานและหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการ มีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) รวมถึงยุทธศาสตร์กระทรวง และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา 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 จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

#### ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

#### ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## ส่วนที่ ๒

## ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ

## ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร

## 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 พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลการอุดมศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษา ของ 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 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) สนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

(๑๑) รับผิดชอบราชการที่ คณะรัฐมนตรีมีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย



**S: Service Mind** การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร โดยผู้รับบริการได้รับการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็วและเท่าเทียม

**M: Mastery** มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานด้วยองค์ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอย่างบูรณาการ

**A: Agility** ความคล่องตัวในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความยืดหยุ่น และมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลง

**R: Result Focus** มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**T: Team Effort** การทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและเสียสละ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นหนึ่ง



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



### ๓. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานรัฐมนตรี และ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข โดยมุ่งเน้นในการจัดการระบบด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาและยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้คล่องตัว มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ปัจจุบันมีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง ดังนี้

#### ๓.๑ สำนักงานรัฐมนตรี

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ให้แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๓ กลุ่มงาน มีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๖ อัตรา ประกอบด้วย ๑) ข้าราชการ จำนวน ๑๕ อัตรา ๒) พนักงานราชการ จำนวน ๑ อัตรา สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้



ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของกรอบอัตรากำลังสำนักงานรัฐมนตรี จำแนกตามประเภทการจ้าง

กอง/กลุ่ม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี	๑	๐	๐	๐	๑
งานบริหารทั่วไป	๖	๐	๑	๐	๗
กลุ่มงานประสานการเมือง	๕	๐	๐	๐	๕
กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ	๓	๐	๐	๐	๓
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๐</b>	<b>๑</b>	<b>๐</b>	<b>๑๖</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๙๓.๗</b>	<b>๐</b>	<b>๖.๓</b>	<b>๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๑ พบว่า สำนักงานรัฐมนตรีมีกรอบอัตรากำลังประเภทข้าราชการ จำนวนมากที่สุด คือ ๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗ รองลงมาคือ ประเภทพนักงานราชการ มีจำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

ตารางที่ ๒ กรอบอัตรากำลังและจำนวนคนครองของสำนักงานรัฐมนตรี จำแนกตามประเภทการจ้าง

ประเภทการจ้าง	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๑๕	๑๓	๒
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๑	๑	๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๔</b>	<b>๒</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๘๗.๕</b>	<b>๑๒.๕</b>

จากตารางที่ ๒ พบว่า สำนักงานรัฐมนตรีมีอัตรากำลังคนครองทุกประเภทการจ้างงาน จำนวน ๑๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕ มี และมีอัตรารว่าง จำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ โดยคิดเป็นสัดส่วนอัตรารว่างต่ออัตราคคนครอง คือ ๑ : ๗





ตารางที่ ๓ จำนวนคนครอง ณ ปัจจุบัน ของสำนักงานรัฐมนตรี จำแนกตามประเภทการจ้างและระดับการศึกษา

ประเภทการจ้าง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
ข้าราชการ	๐	๕	๘	๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐
พนักงานราชการ	๐	๑	๐	๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	๐	๖	๘	๐
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	๐	๔๒.๘๕	๕๗.๑๕	๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า บุคลากรของสำนักงานรัฐมนตรีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีมากที่สุดจำนวน ๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๕ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีรองลงมา มีจำนวน ๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๕

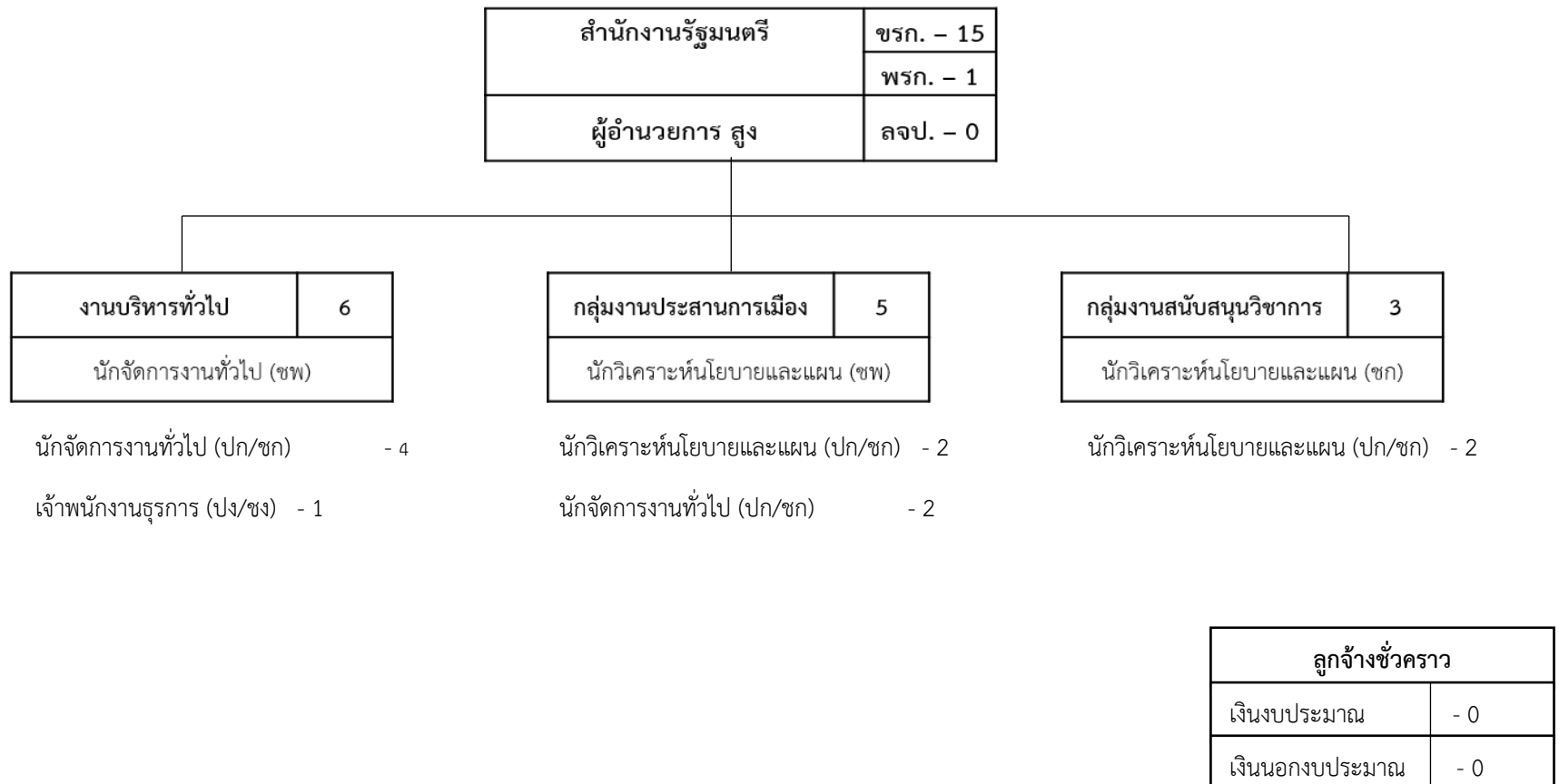
ตารางที่ ๔ จำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรี จำแนกตามสายงานและประเภท

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ
๑	ประเภทอำนวยการ	๑	๖.๖๗
๒	ประเภทวิชาการ	๑๓	๘๖.๖๖
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐	๖๖.๖๖
	นักจัดการงานทั่วไป	๓	๒๐
๓	ประเภททั่วไป	๑	๖.๖๗
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๖.๖๗
	<b>รวม</b>	๑๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า กรอบอัตรากำลังของข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรี เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวนมากที่สุด คือ ๑๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๖ รองลงมามีกรอบอัตรากำลังเท่ากัน คือ ข้าราชการประเภทอำนวยการ และประเภททั่วไป มีจำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ โดยจำแนกตามสายงาน เป็นสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน ๑๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖ รองลงมาคือ สายงานนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และสายงานเจ้าพนักงานธุรการ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานรัฐมนตรี  
 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



## ๓.๒ สำนักงานปลัดกระทรวง

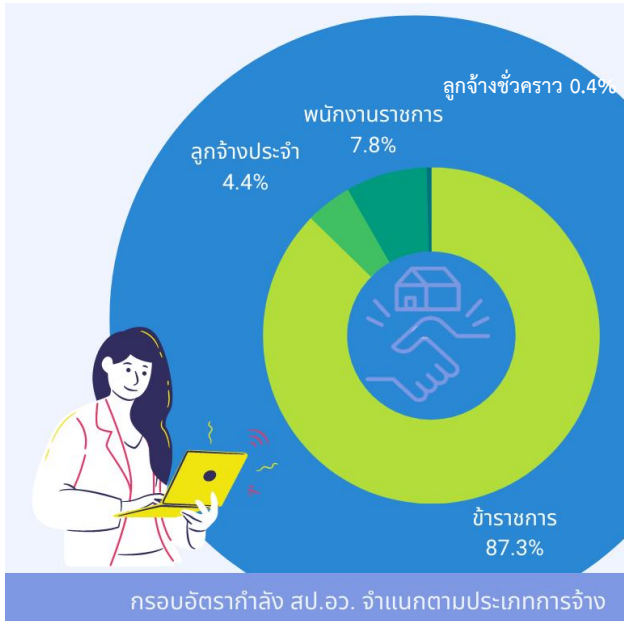
ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ให้แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๒ กลุ่ม ๑ ศูนย์ ๑๐ กอง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๕๓ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- ๑) ข้าราชการ จำนวน ๕๗๐ อัตรากำลัง
- ๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๙ อัตรากำลัง
- ๓) พนักงานราชการ จำนวน ๕๑ อัตรากำลัง
- ๔) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓ อัตรากำลัง สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

## ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของกรอบอัตรากำลังสำนักงานปลัดกระทรวง จำแนกตามประเภทการจ้าง

กอง/กลุ่ม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา/อัครราชทูตที่ปรึกษา	๑๗	๐	๐	๐	๑๗
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘	๐	๒	๐	๑๐
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๘	๐	๐	๐	๘
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๗	๐	๐	๐	๗
กองกลาง	๙๗	๒๙	๒๙	๐	๑๕๕
กองกฎหมาย	๓๐	๐	๐	๐	๓๐
กองการต่างประเทศ	๔๕	๐	๐	๑	๔๖
กองขับเคลื่อนและพัฒนาระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๔๖	๐	๑	๒	๔๙
กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๕๐	๐	๑	๐	๕๑
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๗๒	๐	๑	๐	๖๓
กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๒๖	๐	๓	๐	๒๙
กองส่งเสริมและประสานเพื่อประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๕๕	๐	๙	๐	๖๔
กองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน	๖๐	๐	๔	๐	๖๔
กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา	๔๕	๐	๑	๐	๔๖
อยู่ระหว่างการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการ (นักบริหาร สูง) - ๓ และ ผู้ช่วยเลขาธิการ (นักบริหาร ต้น) - ๑	๔	๐	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๕๗๐</b>	<b>๒๙</b>	<b>๕๑</b>	<b>๓</b>	<b>๖๕๓</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๘๗.๒๙</b>	<b>๔.๔๔</b>	<b>๗.๘๑</b>	<b>๐.๔๖</b>	<b>๑๐๐</b>



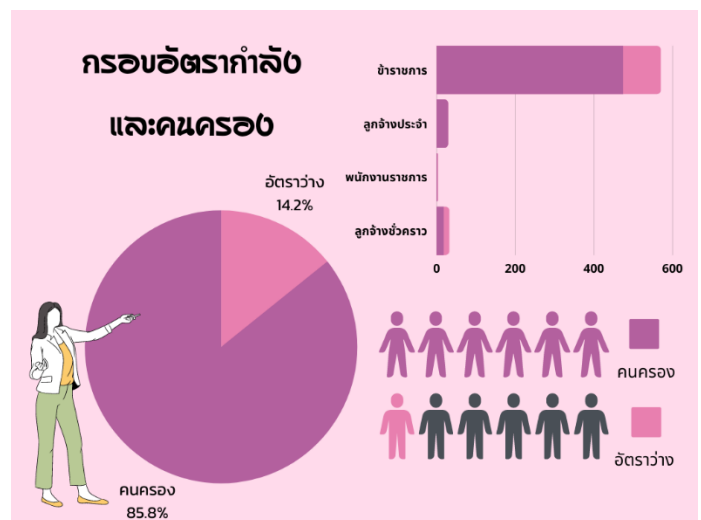


จากตารางที่ ๕ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีกรอบอัตรากำลังประเภทข้าราชการ มากที่สุด คือ จำนวน ๕๗๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๙ รองลงมาได้แก่ ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๕๑ อัตรา คิดเป็น ร้อยละ ๗.๘๑ และ น้อยที่สุดคือประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็น ร้อยละ ๐.๔๖

ตารางที่ ๖ กรอบอัตรากำลังและจำนวนคนครองของสำนักงานปลัดกระทรวง จำแนกตามประเภทการจ้าง

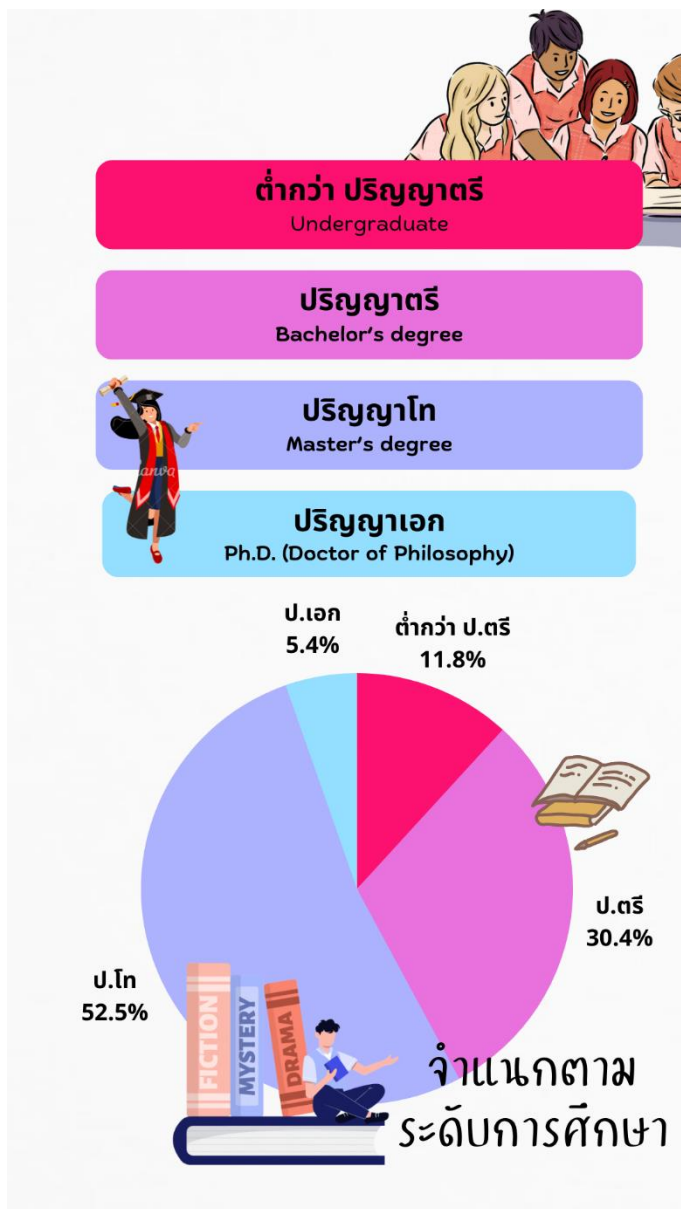
ประเภทการจ้าง	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๕๗๐	๔๘๐	๙๐
ลูกจ้างประจำ	๒๙	๒๙	๐
พนักงานราชการ	๕๑	๔๙	๒
ลูกจ้างชั่วคราว	๓	๒	๑
<b>รวม</b>	<b>๖๕๓</b>	<b>๕๖๐</b>	<b>๙๓</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๘๕.๗๖</b>	<b>๑๔.๒๔</b>

จากตารางที่ ๖ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวง มีกรอบอัตรากำลังทุกประเภทการจ้างงาน จำนวน ๖๕๓ อัตรา ปัจจุบันมีคนครองทุกประเภทการจ้างงาน จำนวน ๕๖๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๖ และมีอัตรารว่างจำนวน ๙๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๔ โดยคิดเป็นสัดส่วนอัตรารว่างต่ออัตราคนครอง คือ ๑ : ๖



ตารางที่ ๗ จำนวนคนครอง ณ ปัจจุบัน สำนักงานปลัดกระทรวง จำแนกตามประเภทการจ้าง และระดับการศึกษา

ประเภทการจ้าง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
ข้าราชการ	๒๗	๑๓๖	๒๘๗	๓๐
ลูกจ้างประจำ	๒๓	๕	๑	๐
พนักงานราชการ	๑๖	๒๗	๖	๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๒	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๖๖</b>	<b>๑๗๐</b>	<b>๒๙๔</b>	<b>๓๐</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๑๑.๗๙</b>	<b>๓๐.๓๖</b>	<b>๕๒.๕๐</b>	<b>๕.๓๖</b>



จากตารางที่ ๗ พบว่า ปัจจุบัน บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีมากที่สุด จำนวน ๒๙๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีจำนวน ๑๗๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๖ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุดจำนวน ๓๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๖



ตารางที่ ๘ กรอบอัตรากำลังและจำนวนคนครองข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง จำแนกตามประเภทและสายงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	คนครอง	อัตรารว่าง
๑	ประเภทบริหาร	๑๑	๗	๔
๒	ประเภทอำนวยการ	๑๒	๘	๔
๓	ประเภทวิชาการ	๔๘๒	๔๐๕	๗๗
	ที่ปรึกษา อววน.	๖	๑	๕
	อัครราชทูตที่ปรึกษาประจำกรุงปักกิ่ง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑	๑	๐
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมและ ถ่ายทอดเทคโนโลยี	๑	๐	๑
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	๑	๑	๐
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๐	๑
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติการ	๑	๑	๐
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการติดตามและ ประเมินผลอุดมศึกษา	๑	๐	๑
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	๑	๑	๐
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๐
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๐
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๕๓	๒๐๗	๔๖
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๔	๑๓	๑
	นักจัดการงานทั่วไป	๒๖	๒๖	๐
	นักทรัพยากรบุคคล	๕๖	๕๓	๓
	นักวิชาการพัสดุ	๑๔	๑๒	๒
	นักวิชาการศึกษา	๔๒	๓๘	๔
	นิติกร	๒๔	๑๗	๗
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๑	๑๙	๒
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๘	๖	๒
	นักประชาสัมพันธ์	๙	๗	๒



ลำดับ	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	คนครอง	อัตรารว่าง
๔	ประเภททั่วไป	๖๕	๖๐	๕
	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๖	๕๓	๓
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕	๓	๒
	เจ้าพนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	๑	๑	๐
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๑	๑	๐
	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๑	๑	๐
	นายช่างภาพ	๑	๑	๐
	<b>รวม</b>	<b>๕๗๐</b>	<b>๔๘๐</b>	<b>๙๐</b>
	<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๘๔.๒๑</b>	<b>๑๕.๗๙</b>

ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕

จากตารางที่ ๘ พบว่า กรอบอัตรากำลังข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง มีข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวนมากที่สุด คือจำนวน ๔๘๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๖ รองลงมา คือ ข้าราชการประเภททั่วไป มีจำนวน ๖๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๐ โดยจำแนกตามสายงานพบว่า สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน ๒๕๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๙ รองลงมาคือสายงานนักทรัพยากรบุคคล และสายงานเจ้าพนักงานธุรการ มีจำนวนเท่ากันคือ ๕๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๒ และ รองลงมาเป็นลำดับที่ ๔ คือ สายงานนักวิชาการศึกษา มีจำนวน ๔๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๗

จากข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี แสดงให้เห็นว่า แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำเป็นต้องบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.และ สร.อว. โดยการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง เรงสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งขาดแคลน เพื่อสรรหาวิธีการเชิงรุกในแต่ละสายงาน ตลอดจนการสร้าง “Organization Branding” นโยบายเชิงกลยุทธ์เพื่อดึงดูด (attract) สรรหา (recruit) และ รักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (retain) โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตรารว่างของบุคลากร สป.และ สร.อว. ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินการคือ ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่นับรวมตำแหน่งที่กันสำหรับ นร.ทุน) ไม่เกินร้อยละ ๑๐

และในส่วนของการพัฒนาบุคลากร ได้คำนึงถึงการกำหนดโครงการ/กิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและครอบคลุมกับบุคลากรในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป



## ข้าราชการ



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา	ขรก. - 570
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	พรก. - 51
ปลัดกระทรวง (นักบริหาร สูง)	ลจป. - 29

สำนักงานที่ปรึกษาด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม		ขรก.- 2	
ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน และกรุงบรัสเซลส์ (ผู้อำนวยการ ต้น) **		พรก. - 0	
ฝ่ายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม		ขรก.- 1	
ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ) **		พรก. - 0	
กองกลาง	ขรก. - 97	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ขรก. - 72
	พรก. - 29		พรก. - 1
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 29	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0
กองกฎหมาย	ขรก. - 30	กองระบบและบริหารข้อมูล	ขรก. - 26
	พรก. - 0	เชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา	พรก. - 3
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) ต้น	ลจป. - 0	วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	
กองการต่างประเทศ	ขรก. - 45	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	ลจป. - 0
	พรก. - 0	(วิชาการคอมพิวเตอร์) สูง	
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	กองส่งเสริมและประสาน	ขรก. - 55
กองขับเคลื่อนและพัฒนา	ขรก. - 46	เพื่อประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์	พรก. - 9
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์	พรก. - 1	วิจัยและนวัตกรรม	
วิจัยและนวัตกรรม		ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	กองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน	ขรก. - 60
กองยกระดับคุณภาพ	ขรก. - 50		พรก. - 4
การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	พรก. - 1	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0	กองส่งเสริมและพัฒนา	ขรก. - 45
		ทุนทางปัญญา	พรก. - 1
		ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - 0

- เลขานุการ (นักบริหาร สูง) - 1  
(ตำแหน่งตามมาตรา 35 แห่งพร.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562)
- รองปลัดกระทรวง (นักบริหาร สูง) - 2
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ตรวจราชการกระทรวง สูง) - 2
- ที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์และแผน อววน. - 1  
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ / ทว)
- ที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์และแผน อววน.(นักวิชาการศึกษา ทว) - 2\*
- ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ทว) - 1\*\*
- ที่ปรึกษาด้านพัฒนา อววน. (นักวิชาการศึกษา ทว) - 1
- ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร อววน. (นักทรัพยากรบุคคล ทว) - 1
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ต้น) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติกร (นิติกร ขช) - 1

\*อยู่ระหว่างปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง(เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน) จากตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
\*\*เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งขึ้นไปให้เปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญเป็นตำแหน่งที่ปรึกษาด้านพัฒนา อววน.

กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. - 8
	พรก. - 0
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ขช	ลจป. - 0
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - 8
	พรก. - 2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขช	ลจป. - 0
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	ขรก. - 7
	พรก. - 0
นักวิชาการศึกษา ขช	ลจป. - 0

หมายเหตุ : อยู่ระหว่างการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 4 ตำแหน่ง ดังนี้  
รองเลขาธิการ (นักบริหาร สูง) - 3 และ ผู้ช่วยเลขาธิการ (นักบริหาร ต้น) - 1 ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565





## ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

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 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระดับ ๕)

KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐)

โครงการที่ ๒ โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)

KPI ๓ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (๑๓ เรื่อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

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

โครงการที่ ๓ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

KPI ๔ ร้อยละอัตรารว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๑๐)

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 ๕ ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ของบุคลากร สป. และ สร.อว. (ระดับ ๕)



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๕ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อ.

KPI ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๗๐)

KPI ๗ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ ๑๐๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๖ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ระดับ ๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการพัฒนาบุคลากรประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๗ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

KPI ๙ จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) แล้วเสร็จ (๒ สายงาน ระดับชำนาญการพิเศษ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

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

KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๖๐)

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.

KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับต้น อว. (ระดับ ๕)

KPI ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง อว. (ระดับ ๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๒ เรื่อง)



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

\*\*รวมกิจกรรมอยู่ภายใต้โครงการที่ ๘ 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 ๑๑ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๐.๕)

KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๖๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัยเพียงพอ

โครงการที่ ๑๒ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

: มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ

สร.อว.

โครงการที่ ๑๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)

KPI ๒๐ ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง (ระดับ ๕)

KPI ๒๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566



**วิสัยทัศน์**

"ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

**วัตถุประสงค์**

**โครงการ**

**เป้าหมาย (Goals)**

**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.ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร**

- 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร
- 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

**04.ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล**

- 4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

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. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ
2. มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
3. มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว.

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

บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมสู่การขับเคลื่อนบูรณาการ อวอน. อย่างมีประสิทธิภาพ

สป. และ สร.อว. มีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากร มีความสุข ความผูกพัน และสภาวะองค์กรที่ดี

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน สป. และ สร.อว. สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

**SMART**



# โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนากฎหมายบุคคล สป.และ สร.อว. ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารบุคลากร

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

## โครงการ

- 1. โครงการบริหารอัตราจ้าง สป.และ สร.อว.
- 2. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP)
- 3. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก
- 4. โครงการจัดทำสมรรถนะ (COMPETENCY) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 5. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.
- 6. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยการหมุนเวียนงาน (JOB ROTATION)

## ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

- KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระดับ 5)
- KPI 2 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 80)
- KPI 3 จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (13 เรื่อง)
- KPI 4 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตราจ้าง (ร้อยละ 10)
- KPI 5 ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. (ระดับ 5)
- KPI 6 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ 70)
- KPI 7 ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 100)
- KPI 8 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (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. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร อว.
- 4. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

## ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

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



## ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

- 3.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร
- 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

## โครงการ

- 1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความสุขและ ความผูกพันของบุคลากร

## 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)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน</b>							
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	KPI ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับ ๕	๑. แผนกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ แผน ๒. รายงานงานผลการกำหนดตำแหน่ง รอบ ๑๒ เดือน	๑. จัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระยะ ๓ - ๕ ปี) ๒. ปรับปรุงตำแหน่งตามแผนที่กำหนด	ต.ค. ๒๕๖๕ - ธ.ค. ๒๕๖๕	๓,๐๐๐	บค. (งานระบบงานฯ)
	KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งตามแผนกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐			ม.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๒,๐๐๐	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	KPI ๓ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๓ เรื่อง	สป.อว. มีคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจของกอง/ศูนย์/กลุ่ม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังที่จำเป็น	๑. การจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP) ตามกระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	-	กพร. ร่วมกับ บค.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก</b>							
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI ๔ ร้อยละอัตรากำลังกรอพอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละอัตรากำลังลดลงจากปี ๒๕๖๕	๑. ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งขาดแคลน ๒. ปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๓. กำหนดวิธีการ รูปแบบ เครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ เชิงรุก	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	-	บค. (งานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน</b>							
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	KPI ๕ ระดับความสำเร็จในการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว.	ระดับ ๕	มีการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๑. จัดทำสมรรถนะบุคลากรรายตำแหน่ง ดังนี้ ๑.๑ สมรรถนะหลักของ สป.และ สร.อว. (Core Competency) ๑.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ๑.๓ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ๒. ทดลองนำสมรรถนะไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ม.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๖	๑,๕๐๐,๐๐๐	บค. (งานระบบงานฯ)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การบริหารสวัสดิการ</b>							
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	KPI ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๗๐	๑. มีการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา ๒. มีการพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสวัสดิการให้ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย	๑. สำนวณความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร สป. และ สร.อว. ๒. ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมรูปแบบและช่องทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร สป. และ สร.อว. ๓. สำนวณความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการจัดสวัสดิการของ สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	๓,๐๐๐ (เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว.)	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๗ ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๑๐๐					
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๕ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ</b>							
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับ ๕	๑. สป. และ สร.อว. มีแนวทางในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน ๒. บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับการพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ๓. มีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑. วิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน ๒. สื่อสารทำความเข้าใจแนวทางในการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน ๔. สรุปผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	-	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			โดยการหมุนเวียนงานระหว่างส่วนราชการในสังกัด อว.				

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน							
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	KPI ๙ จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) แล้วเสร็จ	๒ สายงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)	๑. มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนด	๑. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากร เพื่อเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากสายงานวิชาการระดับชำนาญการพิเศษก่อน	ก.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๖	-	บค. (งานพัฒนาฯ และงานระบบงานฯ)
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๗๐	บุคลากร สป. และ สร. อว. ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	๑. พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงานทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม, ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๐๐,๐๐๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	KPI ๑๑ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	ร้อยละ ๖๐			ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖		



โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอบรม In house</li> <li>- ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ</li> <li>- ติดตามประเมินผล</li> </ul> ๓. พัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีความรู้และทักษะในการสอนงาน			
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร</b>							
๙. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหาร อว.	KPI ๑๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหารระดับต้น อว.	ระดับ ๕	มีหลักสูตรนักรบริหาร อว. ในภาพรวมกระทรวง	พัฒนาหลักสูตรนักรบริหาร ระดับต้นและระดับกลางของกระทรวง อว. (Leadership Development) โดยวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร/ กำหนดหลักสูตรมาตรฐานที่จำเป็นของผู้บริหาร ในภาพรวมของกระทรวง	ต.ค. ๒๕๖๕	๒๐,๐๐๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	KPI ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหารระดับกลาง อว.	ระดับ ๓			ก.ย. ๒๕๖๖		
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้</b>							
๑๐. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	KPI ๑๔ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๒ เรื่อง	มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. กำหนดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและคืบขันในการแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ( Knowledge Sharing ) ๒. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาแพลตฟอร์มการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากขึ้น	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๘,๐๐๐	บค. (งานพัฒนาฯ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร							
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	KPI ๑๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒	๑. บุคลากร สป. และ สร.อว. มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพิ่มขึ้น	๑. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ๒. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ๓. พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เครื่องมือและวิธีการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๔. ประเมินความสุขของบุคลากรด้วย Happinometer ๕. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี ปรับ Mindset บุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ๖. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ใน สป. และ สร.อว.	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๕๐,๐๐๐	บค. (งานพัฒนาฯ / งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกลดลง	ร้อยละ ๐.๕					
	KPI ๑๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๖๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</b>							
๑๒. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	KPI ๑๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	มีแนวทางการพัฒนาปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ๓ กระบวนการหลัก คือ ๑. กระบวนการให้บริการงานด้านบุคลากร ๒. กระบวนการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร ๓. กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดอบรมเรื่อง “การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)” แก่เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล นอกเหนือจากการใช้งานผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) ๓. จัดทำแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน) ร่วมกับ กรข.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR</b>							
๑๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	KPI ๑๙ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	๑. บุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากร บค. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - จัดอบรม In house - ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ - ศึกษาดูงานกรมต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนา ๒. แต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง/ศูนย์/กลุ่มเพื่อร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)
	KPI ๒๐ ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	ระดับ ๕	บค. (งานระบบงานฯ)				

โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	KPI ๒๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๒ ครั้ง	๓. มีเครือข่าย HR ระดับกองภายใน สป.และ สร.อ. เพื่อร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. มีการพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระหว่างหน่วยงานในสังกัด อว. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน HR	๓. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง			บค. (ทุกกลุ่มงาน)
รวมเงินงบประมาณ (สองล้านหกหมื่นสามพันบาทถ้วน)						๒,๐๖๓,๐๐๐	

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

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑. โครงการบริหาร อัตรากำลัง สป.และ สร.อว.	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง	๕	ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ วางแผนและบริหาร อัตรากำลัง	วิเคราะห์โครงสร้าง/ ภารกิจของกอง,ศูนย์, กลุ่มที่กำหนด ตำแหน่ง	วิเคราะห์โครงสร้าง อัตรากำลัง	จัดทำร่างแผน กำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหารให้ความ เห็นชอบแผนกำหนด ตำแหน่ง	บค. (งานระบบงานฯ)
	ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดตำแหน่งตามแผน กำหนดตำแหน่ง	๔	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	บค. (งานระบบงานฯ)
๒. โครงการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน Standard Operation Procedure (SOP)	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๒	๙ เรื่อง	๑๐ เรื่อง	๑๑ เรื่อง	๑๒ เรื่อง	๑๓ เรื่อง	กพร. ร่วมกับ บค.
๓. โครงการสรรหา บุคลากรเชิงรุก	ร้อยละอัตรารว่างของ กรอบอัตรากำลัง	๕	ร้อยละ ๑๔	ร้อยละ ๑๓	ร้อยละ ๑๒	ร้อยละ ๑๑	ร้อยละ ๑๐	บค. (งานสรรหาฯ)
๔. โครงการจัดทำ สมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับ การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการ กำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งของ บุคลากร สป. และ สร.อว.	๗	ศึกษาและทบทวน แนวทางการกำหนด สมรรถนะ	จัดทำสมรรถนะหลัก ของ สป.และ สร.อว. (Core Competency)	จัดทำสมรรถนะ ทางการบริหาร (Managerial Competency)	จัดทำสมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	นำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากร บุคคล	บค. (งานระบบงานฯ)

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๕	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๕	ทบทวนแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน (job rotation)	วิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงาน	สื่อสารแนวทางการดำเนินการหมุนเวียนงาน (job rotation)	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการหมุนเวียนงาน	สรุปรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน	บค. (งานพัฒนาฯ และงานสรรหาฯ)
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนสายงานที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) แล้วเสร็จ	๓	-	-	๑ สายงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)	-	๒ สายงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)	บค. (งานพัฒนาฯ และงานระบบงานฯ)
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากร สป.และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๕	ร้อยละ ๖๐	-	ร้อยละ ๖๕	-	ร้อยละ ๗๐	บค. (งานพัฒนาฯ)
	ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน	๕	ร้อยละ ๕๐	-	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๙. โครงการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหาร อว.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหารระดับต้น อว.	๕	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ	กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย	ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร	กำหนดมาตรฐานการวัดและประเมินผลหลักสูตร	นำหลักสูตรไปใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม	บค. (งานพัฒนาฯ)
	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรนักรบริหารระดับกลาง อว.	๕	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ	-	กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และกลุ่มเป้าหมาย	-	ออกแบบคัดเลือกและจัดทำเนื้อหาหลักสูตร	
๑๐. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	๕	-	-	๑ เรื่อง	-	๒ เรื่อง	บค. (งานพัฒนาฯ)
๑๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น	๕	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๑.๒๕	ร้อยละ ๑.๕๐	ร้อยละ ๑.๗๕	ร้อยละ ๒	บค. (งานพัฒนาฯ งานสรรหาฯ / งานสวัสดิการฯ)
	ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง	๕	-	-	ร้อยละ ๐.๒๕	-	ร้อยละ ๐.๕	
	ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	๔	ร้อยละ ๕๐	-	ร้อยละ ๕๕	-	ร้อยละ ๖๐	
๑๒. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนาปรับปรุง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	จัดอบรมเรื่อง “การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)” แก่เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้เกี่ยวข้อง	ทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	วิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ กระบวนการ	บค. (ทุกกลุ่มงาน) ร่วมกับ กรช.

โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๓. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR	ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	บค. (ทุกกลุ่มงาน)
	ระดับความสำเร็จในการแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	๕	กำหนดอำนาจหน้าที่, คุณสมบัติ, เครือข่ายด้าน HR	-	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเครือข่าย HR ระดับกอง	-	จัดกิจกรรมเพื่อให้เครือข่าย HR ร่วมขับเคลื่อนงานด้าน HR	
	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง	๕	-	-	๑ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	
ผลรวม (น้ำหนัก)		๑๐๐						



แผนการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการโครงการสำคัญ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร</b>													
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.	บค. (งานระบบงานฯ)												
๑.๑ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง (ระยะ ๓ - ๕ ปี)		←→											
๑.๒ ปรับปรุงตำแหน่งตามแผนที่กำหนด					←→								
๒. โครงการจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP)	กพร. ร่วมกับ บค. (งานระบบงานฯ)	←→											
๓. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	บค. (งานสรรหาฯ)	←→											
๔. โครงการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เพื่อยกระดับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System - PMS)	บค. (งานระบบงานฯ)				←→								
๕. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.	บค. (งานสวัสดิการฯ)	←→											
๖. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	บค. (งานพัฒนาฯ)	←→											
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>													
๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	บค. (งานพัฒนาฯ)											←→	
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	บค. (งานพัฒนาฯ)	←→											





## อักษรย่อ

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

## คณะผู้จัดทำ

## ที่ปรึกษา

นางสาวศิษณุภรณ์ มานวงค์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

## คณะผู้จัดทำ

๑. นางสุกัญญา ศรีไชโย

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒. นางสาวประวีณา สว่างจิตต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. นางสาวศิริรัตน์ นิสันเทียะ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. นางสุภัทรา โพธิ์รัมย์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖. นางสาววัลย์ลिया ชนะพันธ์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๗. นางสาวชลธิชา นคราบัณฑิตย์

นักทรัพยากรบุคคล

และบุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล