# แผนปฏิบัติการ
# ด้านการบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ประจำปีงบประมาณ 2569

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

# คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยกำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ที่ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร และตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน โดยกำหนดให้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๖๗) ตามเกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่ายทอดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (Action Plan) โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป.และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง” ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| **ส่วนที่ ๑** | **บทนำ** | |
| | ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| | ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| | ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ | ๑ |
| **ส่วนที่ ๒** | **ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ** | |
| | ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ | ๒ |
| | ๒. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | ๔ |
| **ส่วนที่ ๓** | **แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙** | |
| | ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย | ๖ |
| | ๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๙ |
| | ๓. ตารางแสดงค่าเป้าหมายและน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการ | ๒๑ |
| | ๔. ตารางแสดงน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการ | ๒๕ |
| | ๕. รายละเอียดตัวชี้วัด | ๒๗ |

# ส่วนที่ ๑

# บทนำ

## ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินการเองได้ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยึดหลักสำคัญ คือ หลักคุณธรรม สมรรถนะ ผลงานและหลักการกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการ มีความรอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) 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 ในระดับต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกำหนดให้มีจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมถึงการทบทวนแผนให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตเป็นประจำทุกปี

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## ๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

# ส่วนที่ ๒

# ข้อมูลพื้นฐานของส่วนราชการ

## ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์

### วิสัยทัศน์

**"เป็นหน่วยงานกลางที่มีสมรรถนะสูง ในการขับเคลื่อนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม"**

### พันธกิจ

(๑) จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของกระทรวง รวมทั้งการถ่ายทอดและแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(๒) บริหารจัดการทรัพยากรของกระทรวงให้มีการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ รับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๔) พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง

(๕) จัดทำ พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลการอุดมศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษาของประเทศและฐานข้อมูลของกระทรวง รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวง

(๖) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและแผนการผลิต พัฒนาและส่งเสริมการผลิตกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง การจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิต

(๗) จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

(๘) ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน และบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ งานวิจัยและนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานนวัตกรรมทั้งในระดับชุมชน จังหวัดและประเทศ รวมทั้งการเข้าถึงองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรมของผู้ประกอบการ ชุมชน ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

(๙) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) สนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

(๑๑) รับผิดชอบราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย

## ค่านิยมองค์กร

S: Service Mind การให้บริการด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเป็นมิตร โดยผู้รับบริการได้รับการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็วและเท่าเทียม

M: Mastery มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานด้วยองค์ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานอย่างบูรณาการ

A: Agility ความคล่องตัวในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความยืดหยุ่นและมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลง

R: Result Focus มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

T: Team Effort การทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและเสียสละ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นหนึ่ง

## ประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน

๒. ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัย และยกระดับเศรษฐกิจ สังคม

๓. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

## เป้าประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้กำหนดเป้าประสงค์ของแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำลังคนได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะและแนวการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการประเทศ

๒. นักวิจัย นักวิชาการ ชุมชน ผู้ประกอบการ ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓. สนับสนุนการขับเคลื่อนงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก สป. อย่างมีประสิทธิภาพ

## ผลสัมฤทธิ์

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นสัมฤทธิ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไว้ ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. กำลังคนทุกช่วงวัยมีทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. กลุ่มเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และคุณภาพชีวิตสามารถสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ

# ๒. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 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 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร**

๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๔ ระบบการสอนงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

๓.๑ การบริหารสวัสดิการ

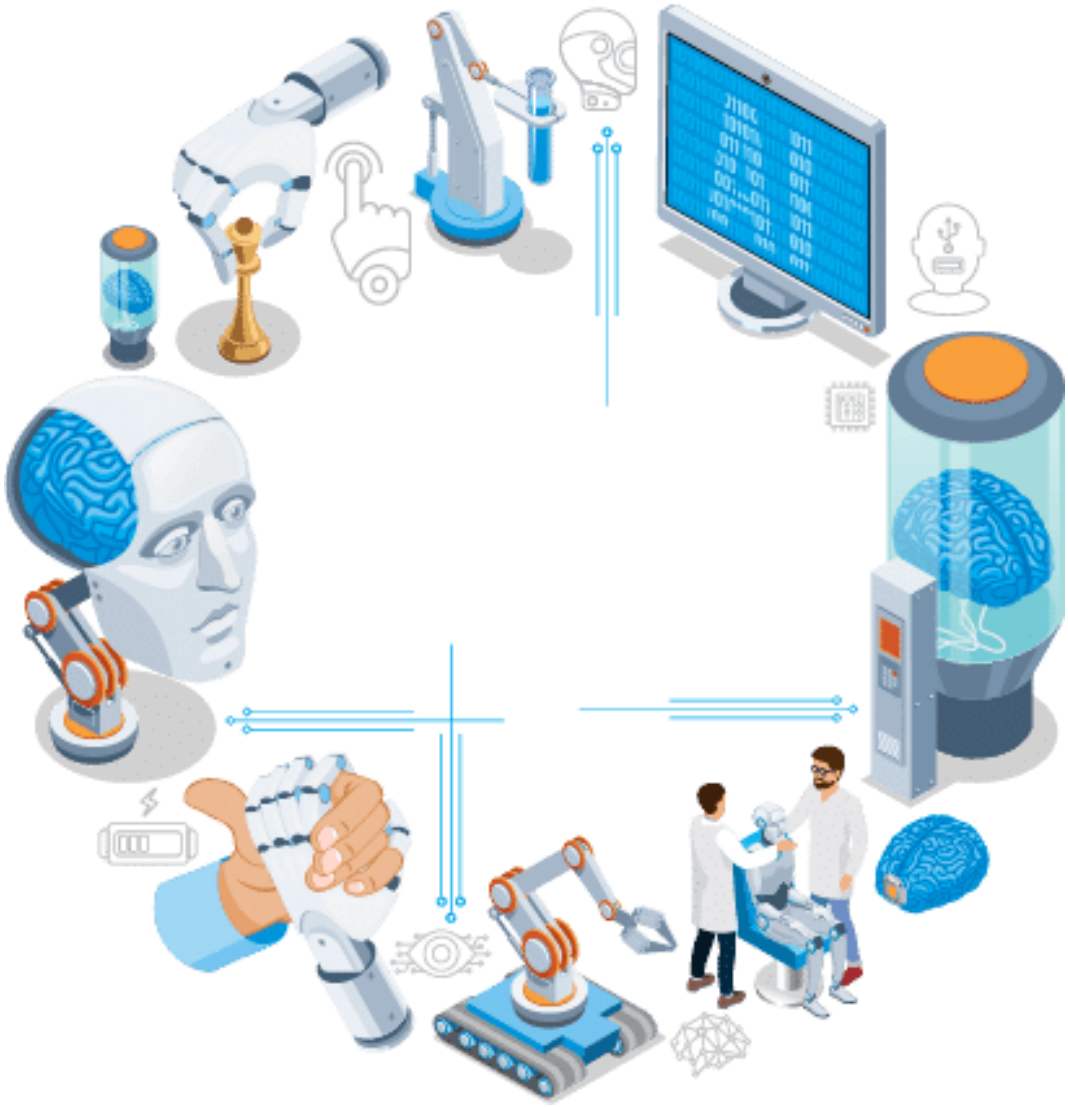
๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

๓.๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล**

๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR



# ส่วนที่ ๓

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
## สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี
## กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## 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 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ระดับ ๕)

KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ ๘๐)

KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : การสรรหาและคัดเลือก

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

โครงการที่ ๒ โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน

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

: มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

โครงการที่ ๓ โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในทุกสายงาน

โครงการที่ ๔ โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (ระดับ ๕)

โครงการที่ ๕ โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการพัฒนาบุคลากร**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

โครงการที่ ๖ โครงการจัดทำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ของ สป. และ สร.อว. (ระดับ ๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๗ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

KPI ๙ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ ๗๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการที่ ๘ โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

KPI ๑๑ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (๕ เรื่อง)

KPI ๑๒ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (๒ เรื่อง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

**รวมกิจกรรมอยู่ภายใต้โครงการที่ ๗ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (KPI ๑๐)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การบริหารสวัสดิการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.

KPI ๑๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (ร้อยละ ๘๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</u>

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ ๑๐ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑)

KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ ๑)

KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ ๗๕)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล**

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</u>

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

โครงการที่ ๑๑ โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕)

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR</u>

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการพัฒนาบุคลากร บค. ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

: มีการพัฒนาเครือข่าย HR ทั้งภายในและภายนอก สป. และ สร.อว.

โครงการที่ ๑๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)

KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (๒ ครั้ง)

KPI ๒๐ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม (ร้อยละ ๘๕)

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง และ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วิสัยทัศน์ "ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน สป. และ สร.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะสูง"

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารบุคลากร

1.1 การวางแผนกำลังคน
1.2 การสรรหาและคัดเลือก
1.3 การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน
1.4 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ

### โครงการ

1. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.
2. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก
3. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
4. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- KPI 1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ระดับ 5)
- KPI 2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร้อยละ 80)
- KPI 3 ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (ระดับ 5)
- KPI 4 ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ร้อยละ ๕)
- KPI 5 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85)
- KPI 6 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน (ระดับ 5)
- KPI 7 ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ 5)

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
2.4 ระบบการสอนงาน

### โครงการ

1. โครงการจัดทำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- KPI 8 ระดับความสำเร็จของการจัดทำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ของ สป. และ สร.อว. (ระดับ 5)
- KPI 9 ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ 70)
- KPI 10 ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน (ร้อยละ 75)
- KPI 11 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (5 เรื่อง)
- KPI 12 จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (2 เรื่อง)

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

3.1 การบริหารสวัสดิการ
3.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร
3.3 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

### โครงการ

1. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว.
2. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- KPI 13 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. (ร้อยละ 85)
- KPI 14 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 1)
- KPI 15 ร้อยละของบุคลากรที่โอนย้ายและลาออก ลดลง (ร้อยละ 1)
- KPI 16 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (ร้อยละ 75)

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

### โครงการ

1. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- KPI 17 ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ 5)
- KPI 18 ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 90)
- KPI 19 จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง (2 ครั้ง)
- KPI 20 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม (ร้อยละ 85)

**แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน** | | | | | | | |
| ๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว. | KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ระดับ ๕ | ๑. สป.อว. มีแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น<br>๒. สป.อว. มีการวางแผนการเตรียมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ | ๑. ทบทวนผลการดำเนินงานแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘<br>๒. ทบทวน วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งและเป้าหมายขององค์กร ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล<br>๓. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ<br>๔. ศึกษาหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ<br>๕. จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙<br>๖. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป | ต.ค. ๒๕๖๘ - มี.ค. ๒๕๖๙ | - | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของ สป.และ สร.อว. ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ร้อยละ ๘๐ | รายงานงานผลการกำหนดตำแหน่ง รอบ ๑๒ เดือน | ๑. ปรับปรุงตำแหน่งตามแผนที่กำหนด<br>๒. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป | ต.ค. ๒๕๖๘<br>-<br>ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค.<br>(กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| | KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน | ระดับ ๕ | ๑. สรุปรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง<br>๒. สป.อว. มีแผนบริหารอัตรากำลัง สป.อว. ระยะสั้นและระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน (Strategy Development) เช่น การเพิ่มหรือลดกำลังคนตามมาตรการต่าง ๆ การจัดสรรหรือการเกลี่ยอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร การทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น | ๑. กำหนดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง<br>๒. ชี้แจงแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อแจ้งกอง/ศูนย์/กลุ่ม รวบรวมข้อมูล ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน<br>๓. การวิเคราะห์กำลังคนและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อบริหารจัดการกำลังคน (Workforce Analysis and Strategy Development) โดยอาจใช้แนวทางในการพิจารณาว่าควรคงที่ ลดลง เพิ่มอัตรากำลังและหากมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังจะมีการดำเนินการอย่างไร ในเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอนาคต<br>๔. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอแนวทางจัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง สป.อว. ระยะสั้นและระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา | ต.ค. ๒๕๖๘<br>-<br>มี.ค. ๒๕๖๙ | - | บค.<br>(กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก** | | | | | | | |
| ๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก | KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) | ร้อยละ ๕ | การบริหารอัตราว่างของ สป.อว. เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีตำแหน่งข้าราชการว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด | ๑. สำรวจตำแหน่งว่างที่มีอยู่ทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภท สายงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด<br>๒. จำแนกอัตราว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาได้เพื่อนำมาวิเคราะห์หาวิธีการสรรหาที่เหมาะสมพร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น<br>๓. วางแผนกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด<br>๔. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยใช้เวลาที่เหมาะสมและโปร่งใสในการดำเนินการ<br>๕. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการสรรหาและการบริหารตำแหน่งว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารอัตราว่างในปีถัดไป | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน** | | | | | | | |
| ๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | ร้อยละ ๘๕ | การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.อว. มีประสิทธิภาพและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ | ๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและปรับให้สะท้อนผลการปฏิบัติงานก่อนนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ<br>๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๒/๒๕๖๙<br>๓. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ** | | | | | | | |
| ๔. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)) | KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)) | ระดับ ๕ | ๑. สป. และ สร.อว. มีแนวทางในการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน<br>๒. บุคลากร สป. และ สร.อว. ได้รับการพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน<br>๓. มีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพโดยการหมุนเวียนงานระหว่างส่วนราชการในสังกัด อว. | ๑. กำหนดกรอบและประเด็นการศึกษาจากการดำเนินงานของระบบ HiPPS<br>๒. รวบรวมข้อมูลและถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน HiPPS<br>๓. วิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน<br>๔. สังเคราะห์ผลการศึกษาเป็นข้อเสนอหรือแนวทางดำเนินการ<br>๕. เสนอผลการศึกษาและข้อเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทางในภาพรวมของหน่วยงาน | ต.ค. ๒๕๖๘<br>-<br>ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค.<br>(กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคลสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| ๕. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ | KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ระดับ ๕ | สป.อว. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม | ๑. ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษาฯ คณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๒. สรุปข้อมูลปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ<br>๓. วิเคราะห์งานทั้งอำนาจหน้าที่และคุณสมบัติที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละสายงาน<br>๔. สัมภาษณ์คณะทำงาน และผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อร่วมออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ | ต.ค. ๒๕๖๘<br>-<br>ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค.<br>(กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | - กำหนดตำแหน่งเป้าหมายแต่ละสายงาน โดยมีตำแหน่งเป้าหมายคือ ระดับผู้อำนวยการกอง<br>- กำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย<br>- จัดทำร่างแผนภาพการดำรงตำแหน่งของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงาน<br>- ออกแบบหลักเกณฑ์สั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละสายงาน<br>๕. สรุปผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเสนอคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา<br>๖. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร สป. และ สร.อว. ทราบ | | | |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร** | | | | | | | |
| ๖. โครงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | KPI ๘ ระดับความสำเร็จของการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของ สร. และ สป.อว. | ระดับ ๕ | มีการนำความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑. ดำเนินทบทวนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด<br>๒. ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการอื่น<br>๓. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการกอง ศูนย์ กลุ่ม และผู้บริหาร<br>๔. จัดทำ (ร่าง) นำเสนอคณะทำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป. และ สร.อว. | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ๕. จัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ของ สป. และ สร.อว. เสนอ อ.ก.พ.สป.อว. พิจารณา<br>๖. จัดส่งข้อมูลความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ของ สป. และ สร.อว. ให้สำนักงาน ก.พ.<br>๗. ประกาศเผยแพร่ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ของ สป. และ สร.อว. | | | |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร<br>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน** | | | | | | | |
| ๗. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | KPI ๙ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | ร้อยละ ๗๐ | บุคลากร สป. และ สร. อว. ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง | ๑. พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน<br>๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม, ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน โดยจัดอบรม In house ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ และติดตามประเมินผล<br>๓. พัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีความรู้และทักษะในการสอนงาน | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | ๑,๐๐๐,๐๐๐.- ** | บค. (กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| | KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน | ร้อยละ ๗๕ | | | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | ๗๖๐,๐๐๐.- ** (หลักสูตร นบก.) | |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้** | | | | | | | |
| ๘. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | KPI ๑๑ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ | ๕ เรื่อง | มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม สป.อว. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ( Knowledge Sharing)<br>๒. จัดโครงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน<br>๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรม | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | ๒๘,๐๐๐.- * | บค. (กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| | KPI ๑๒ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | ๒ เรื่อง | | | | | |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน<br>๔. นำผลการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง | | | |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การบริหารสวัสดิการ** | | | | | | | |
| ๙. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | KPI ๑๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | ร้อยละ ๘๕ | ๑. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม | ๑. การพัฒนาระบบสวัสดิการและการให้บริการด้านสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว. ให้มีความสะดวก เข้าถึงง่าย และเป็นมิตรกับผู้รับบริการ โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สรุปสิทธิประโยชน์ และขั้นตอนการขอรับสวัสดิการในรูปแบบที่เข้าใจง่าย พร้อมเผยแพร่ผ่านช่องทางดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวก ลดความซับซ้อนของกระบวนการ และส่งเสริมความพึงพอใจของผู้รับบริการตามตัวชี้วัดที่กำหนด<br>๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความต้องการด้านสวัสดิการของผู้รับบริการในรูปแบบออนไลน์ โดยกำหนดประเด็นการประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านการเข้าถึงสวัสดิการ ความเหมาะสมของประเภทสวัสดิการที่จัดให้ ความรวดเร็วในการให้บริการ และความชัดเจนของหลักเกณฑ์และขั้นตอนการขอรับสวัสดิการ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง | ต.ค. ๒๕๖๘<br>-<br>ก.ย. ๒๕๖๙ | ๓,๐๐๐<br>* | บค.<br>(กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**<br>**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร** | | | | | | | |
| ๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร | KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น | ร้อยละ ๑ | ๑. บุคลากร สป. และ สร.อว. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น<br>๒. บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพิ่มขึ้น | ๑. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข<br>๒. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่พฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม<br>๓. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร<br>๔. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของ สป. และ สร.อว.<br>๕. สำรวจและประเมินผลระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สป. และ สร.อว. เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | ๒๑๐,๐๐๐.- * | บค. (ทุกกลุ่มงาน) |
| | KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง | ร้อยละ ๑ | | | | | |
| | KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร | ร้อยละ ๗๕ | | | | | |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล** | | | | | | | |
| ๑๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ระดับ ๕ | มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล<br>๒. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๓. ดำเนินการประสานงานจัดให้มี/จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล<br>๔. นำเข้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล<br>๕. ทดสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล<br>๖. ดำเนินการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | - | บค. (ทุกกลุ่มงาน) ร่วมกับ กรข. |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR** | | | | | | | |
| ๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR | KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ร้อยละ ๙๐ | ๑. บุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากร บค. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>๓. มีการพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระหว่างหน่วยงานในสังกัด อว. | ๑. พัฒนาบุคลากร บค. ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน<br>- จัดอบรม In house<br>- ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ<br>- ศึกษาดูงานกรมต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนางาน<br>๒. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง | ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ | ๒๕,๐๐๐.- ** (สำหรับส่งบุคลากรด้าน HR เข้าอบรม) | บค. (ทุกกลุ่มงาน) |
| | KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง | ๒ ครั้ง | | | | | |

| โครงการ | ตัวชี้วัดโครงการ | ค่าเป้าหมาย | ผลผลิตโครงการ | กิจกรรม | ระยะเวลา | งบประมาณ (บาท) | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | KPI ๒๐ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. | ร้อยละ ๘๕ | เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน HR | ๓. ประเมินผลความพึงพอใจการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๔. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | | | |
| **รวมเงินงบประมาณ สองล้านสองหมื่นหกพันบาทถ้วน** | | | | | | **๒,๐๒๖,๐๐๐.-** | |

**หมายเหตุ : รายละเอียดเงินงบประมาณที่ใช้**

| ลำดับที่ | เงินงบประมาณ | จำนวน (บาท) |
|---|---|---|
| ๑ | * เงินกองทุนสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | ๒๔๑,๐๐๐.- |
| ๒ | ** งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ผลผลิตที่ ๑ นโยบาย แผน กลไกและมาตรฐานเพื่อการพัฒนาด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร | ๑,๗๘๕,๐๐๐.- |
| **รวมเป็นเงิน สองล้านสองหมื่นหกพันบาทถ้วน** | | **๒,๐๒๖,๐๐๐.-** |

**ตารางแสดงค่าเป้าหมายและน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

| โครงการ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |
| ๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.และ สร.อว. | KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๕ | ทบทวน วิเคราะห์สภาพปัญหา ปรับปรุงกระบวนการในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง | วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | จัดทำ (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี | เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี | ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| | KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป.และ สร.อว. ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๕ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| | KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน | ๕ | รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน | กำหนดแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ | สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดหมวดหมู่เป็นรายหน่วยงาน | เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนของ สป. และ สร.อว. | ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนบริหารกำลังคนของ สป. | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| ๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก | KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง | ๕ | ร้อยละ ๙ | ร้อยละ ๘ | ร้อยละ ๗ | ร้อยละ ๖ | น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕ | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |
| ๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | ๕ | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๘๕ | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| ๔. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)) | KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)) | ๕ | กำหนดกรอบและประเด็นการศึกษาจากการดำเนินงานของระบบ HIPPS | รวบรวมข้อมูลและถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน HIPPS | วิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน | สังเคราะห์ผลการศึกษาเป็นข้อเสนอหรือแนวทางดำเนินการ | เสนอผลการศึกษาและข้อเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทางในภาพรวมของหน่วยงาน | บค. (กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคลสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| ๕. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ | KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๕ | วิเคราะห์งานของแต่ละสายงานการจัดกลุ่มตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่ง กรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน | เสนอคณะกรรมการ/คณะทำงานพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน | ผู้บริหารให้ความเห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน | ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงานให้บุคลากร สร.และ สป.อว. ทราบ | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| ๖. โครงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | KPI ๘ ระดับความสำเร็จในการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร. และ สป.อว. | ๕ | ทบทวนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ แนวทางมาตรฐานสมรรถนะที่ | สำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/กลุ่ม และผู้บริหาร | จัดทำ (ร่าง) เสนอคณะกรรมการ/อ.ก.พ.สป.อว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ | จัดส่งข้อมูลความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร. และ สป.อว. ให้สำนักงาน ก.พ. | ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร. และ สป.อว. | บค. (กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |
| | | | สำนักงาน ก.พ. กำหนด | | การจัดทำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร. และ สป.อว. | | ให้บุคลากรภายใน สร. และ สป.อว. ทราบ | |
| ๗. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | KPI ๙ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | ๕ | ร้อยละ ๕๐ | ร้อยละ ๕๕ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | บค. (กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| | KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน | ๕ | ร้อยละ ๕๕ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | |
| ๘. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | KPI ๑๑ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ | ๕ | - | ๑ เรื่อง | ๒ เรื่อง | ๓ เรื่อง | ๔ เรื่อง | บค. (กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| | KPI ๑๒ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | ๕ | - | - | - | - | ๒ เรื่อง | |
| ๙. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | KPI ๑๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | ๕ | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๘๕ | บค. (กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล) |
| ๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุก | KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น | ๕ | ร้อยละ ๐.๒ | ร้อยละ ๐.๔ | ร้อยละ ๐.๖ | ร้อยละ ๐.๘ | ร้อยละ ๑ | บค. (ทุกกลุ่มงาน) |
| | KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง | ๕ | ร้อยละ ๐.๒ | ร้อยละ ๐.๔ | ร้อยละ ๐.๖ | ร้อยละ ๐.๘ | ร้อยละ ๑ | |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | |
| และความผูกพันของบุคลากร | KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร | ๕ | ร้อยละ ๕๕ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | |
| ๑๑. โครงการยกระดับ งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๕ | ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล | ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้งานด้านทรัพยากรบุคคล | นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ กระบวนงาน | นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน | บค. (ทุกกลุ่มงาน) ร่วมกับ กรข. |
| ๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR | KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๙๐ | บค. (ทุกกลุ่มงาน) |
| | KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง | ๕ | - | - | ๑ ครั้ง | - | ๒ ครั้ง | |
| | KPI ๒๐ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. | ๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๘๕ | |
| **ผลรวม (น้ำหนัก)** | | **๑๐๐** | | | | | | |

คุ

**ตารางแสดงน้ำหนักตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

| โครงการ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารบุคลากร** | | | |
| ๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว. | KPI ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| | KPI ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร. อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| | KPI ๓ ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒. โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก | KPI ๔ ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | KPI ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๔. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)) | KPI ๖ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)) | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล |
| ๕. โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ | KPI ๗ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาบุคลากร** | | | |
| ๖. โครงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | KPI ๘ ระดับความสำเร็จในการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร. และ สป.อว. | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๗. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | KPI ๙ ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล |
| | KPI ๑๐ ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล |
| ๘. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | KPI ๑๑ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล |
| | KPI ๑๒ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร** | | | |
| ๙. โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | KPI ๑๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป. และ สร.อว. | ๕ | กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล |
| ๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร | KPI ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น | ๕ | ทุกกลุ่มงาน |
| | KPI ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง | ๕ | |
| | KPI ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร | ๕ | |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล** | | | |
| ๑๑. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | KPI ๑๗ ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๕ | ทุกกลุ่มงาน ร่วมกับ กรข. |
| ๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR | KPI ๑๘ ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ๕ | ทุกกลุ่มงาน |
| | KPI ๑๙ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมและระดับกระทรวง | ๕ | ทุกกลุ่มงาน |
| | KPI ๒๐ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค. | ๕ | ทุกกลุ่มงาน |
| | **ผลรวม (น้ำหนัก)** | **๑๐๐** | |

# รายละเอียดตัวชี้วัด

## ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
## สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี
## กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน**
**โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.**

**ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**หน่วยวัด : ระดับ**

**เป้าหมาย : ระดับ ๕**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินงานจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พร้อมปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. ทบทวนการใช้ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งและเป้าหมายของ สป. และ สร.อว. ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล โดยปรับปรุงสายงานด้านความเชี่ยวชาญหรือปรับระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น โครงสร้างอายุ กำลังคนจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด การกระจายตัวของกำลังคน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละระดับ ข้อจำกัดและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๕. วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล “ความต้องการกำลังคน” กับ “สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน” เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในอนาคต

๖. จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยนำปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคนมาพิจารณาประกอบการวางแผน

๗. ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพร้อมทั้งติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ |
| ๑ | ✓ | | | | |
| ๒ | ✓ | ✓ | | | |
| ๓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ขั้นตอนที่ | รายละเอียดการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ทบทวน วิเคราะห์สภาพปัญหา ปรับปรุงกระบวนการในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง |
| ๒ | วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนและประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ |
| ๓ | จัดทำ (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี |
| ๔ | เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา (ร่าง) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี |
| ๕ | ผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป. และ สร.อว. ประจำปี |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด : -**

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน**
**โครงการบริหารอัตรากำลัง สป. และ สร.อว.**

**ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป.อว. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**หน่วยวัด : ร้อยละ**

**เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป.อว. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก และผู้รับผิดขอบสำรองในการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. ศึกษารายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่งฯ

๓. วิเคราะห์ ตรวจสอบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการดำเนินงานรายตำแหน่ง ตามรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๔. ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนฯ ที่กำหนด

๕. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ}}{\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙) |
| ๒ | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๓ | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๔ | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙) |
| ๕ | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด : -**

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน**
**โครงการบริหารอัตรากำลัง สป.อว. และ สร.อว.**

**ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน**

**หน่วยวัด : ระดับ**

**เป้าหมาย : ระดับ ๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานการวิเคราะห์อัตรากำลังหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงครบ ๓ ปี โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๒. ชี้แจงแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อแจ้งกอง/ศูนย์/กลุ่ม รวบรวมข้อมูล ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และ มิติข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน

๓. การวิเคราะห์กำลังคนและกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อบริหารจัดการกำลังคน (Workforce Analysis and Strategy Development) โดยอาจใช้แนวทางในการพิจารณาว่าควรคงที่ ลดลง เพิ่มอัตรากำลังและหากมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังจะมีการดำเนินการอย่างไร ในเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอนาคต

๔. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง สป.อว. ระยะสั้น และระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ |
| ๑ | ✓ | | | | |
| ๒ | ✓ | ✓ | | | |
| ๓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ขั้นตอนที่ | รายละเอียดการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ศึกษา วิเคราะห์และกำหนดแนวทาง/กิจกรรม/รูปแบบ ในการดำเนินงาน |
| ๒ | รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน |
| ๓ | กำหนดแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ |
| ๔ | สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดหมวดหมู่เป็นรายหน่วยงาน |
| ๕ | เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำแนวทางการบริหารกำลังคน ของ สป.อว. ในระยะต่อไป |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด : -**

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ การสรรหาและคัดเลือก**
**โครงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก**

**ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ)**

**หน่วยวัด : ร้อยละ**

**เป้าหมาย : ร้อยละ ๕**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการบริหารตำแหน่งว่างของ สป. และ สร.อว. ให้เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ที่ ก.พ. กำหนด คือ มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. สำรวจตำแหน่งว่างที่มีอยู่ทั้งหมด โดยจำแนกตามประเภท สายงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด

๒. จำแนกอัตราว่างที่สามารถดำเนินการสรรหาได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาวิธีการสรรหาที่เหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. วางแผนกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด

๔. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยใช้เวลาที่เหมาะสม โปร่งใสในการดำเนินการ

๕. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการสรรหาและการบริหารตำแหน่งว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารอัตราว่างในปีถัดไป

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{(กรอบอัตรากำลังทั้งหมด) – (กรอบอัตรากำลังคนครอง (ณ วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๘))}^{*}}{\text{กรอบอัตรากำลังทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๑ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง : ร้อยละ ๙ (ร้อยละ ๙.๐๐ ขึ้นไป) |
| ๒ | ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง : ร้อยละ ๘ (ร้อยละ ๘.๐๐ – ๘.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง : ร้อยละ ๗ (ร้อยละ ๗.๐๐ – ๗.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง : ร้อยละ ๖ (ร้อยละ ๖.๐๐ – ๖.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละอัตราว่างของกรอบอัตรากำลัง : ร้อยละ ≤ ๕ |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** * ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน**
**โครงการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน**

**ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน**

**หน่วยวัด : ร้อยละ**

**เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินงานของการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและปรับให้สะท้อนผลการปฏิบัติงานก่อนนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

๓. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เสนอคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องทราบและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**สูตรการคำนวณ :** ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน สป. และ สร.อว.

**<u>นิยาม</u>**

กำหนดค่าคะแนนประเมิน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| มากที่สุด | = | ๕ |
| มาก | = | ๔ |
| ปานกลาง | = | ๓ |
| น้อย | = | ๒ |
| น้อยที่สุด | = | ๑ |

| | | |
|---|---|---|
| จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด | = | N |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมากที่สุด | = | $n_{๕}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมาก | = | $n_{๔}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนปานกลาง | = | $n_{๓}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อย | = | $n_{๒}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อยที่สุด | = | $n_{๑}$ |

**<u>วิธีคิดคะแนน</u>**

$$\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} = \frac{๕(n_{๕}) + ๔(n_{๔}) + ๓(n_{๓}) + ๒(n_{๒}) + ๑(n_{๑})}{N}$$

$$\text{เปอร์เซ็นคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} \times ๑๐๐}{\text{คะแนนเต็ม **}}$$

** โดยคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = ๕ คะแนน **

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๖๕<br>(ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๒ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐<br>(ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕<br>(ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐<br>(ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป<br>(ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ**
**โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS))**

**ตัวชี้วัดที่ ๖ : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS))**

**หน่วยวัด : ระดับ**

**เป้าหมาย : ระดับ ๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)) ดังนี้

๑. วิเคราะห์การกำหนดกรอบและประเด็นการศึกษาจากการดำเนินงานของระบบ HiPPS
๒. รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน HiPPS
๓. วิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน
๔. สังเคราะห์ผลการศึกษาเป็นข้อเสนอหรือแนวทางดำเนินการ
๕. เสนอผลการศึกษาและข้อเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทางในภาพรวมของหน่วยงาน

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ |
| ๑ | ✓ | | | | |
| ๒ | ✓ | ✓ | | | |
| ๓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | กำหนดกรอบและประเด็นการศึกษาจากการดำเนินงานของระบบ HiPPS |
| ๒ | รวบรวมข้อมูลและถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน HiPPS |
| ๓ | วิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน |
| ๔ | สังเคราะห์ผลการศึกษาเป็นข้อเสนอหรือแนวทางดำเนินการ |
| ๕ | เสนอผลการศึกษาและข้อเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทางในภาพรวมของหน่วยงาน |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**
**กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ**
**โครงการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

**ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

**หน่วยวัด : ระดับ**

**เป้าหมาย : ระดับ ๕**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้ สป.อว. มีหลักเกณฑ์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษาฯ คณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. สรุปข้อมูลปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ

๓. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการกำหนดตำแหน่งสำคัญในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดตำแหน่งเป้าหมายในแต่ละเส้นทางความก้าวหน้า

๕. ศึกษาภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ และคุณสมบัติความจำเป็นและคุณสมบัติพื้นฐานในการวางกรอบเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละสายงาน

๖. วิเคราะห์งานของแต่ละสายงาน การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่ง กรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้า

๗. จัดทำร่าง/แบบฟอร์ม/แผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน

๘. สัมภาษณ์คณะทำงาน และผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการกลุ่ม เพื่อร่วมออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งเป้าหมายแต่ละสายงานโดยมีตำแหน่งเป้าหมายคือ ระดับผู้อำนวยการกอง
- กำหนดตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย
- จัดทำร่างแผนภาพการดำรงตำแหน่งของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงาน
- ออกแบบหลักเกณฑ์สั่งสมประสบการณ์และผลงานของแต่ละสายงาน

๙. สรุปผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงานเสนอคณะกรรมการ/คณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องพิจารณา

๑๐. ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน ให้บุคลากรภายใน สป.อว. ทราบ

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ศึกษาภารกิจงาน ความจำเป็น คุณสมบัติพื้นฐานในการวางกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ๒ | วิเคราะห์งานของแต่ละสายงาน การจัดกลุ่มตำแหน่งงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่ง กรอบระยะเวลาในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ๓ | จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน |
| ๔ | เสนอคณะกรรมการ/คณะทำงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน |
| ๕ | ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน ให้บุคลากรภายใน สป. ทราบ |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร**
**โครงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**ตัวชี้วัดที่ ๘ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว.**

**หน่วยวัด** : **ระดับ**

**เป้าหมาย** : **ระดับ ๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการทบทวนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์แนวทาง มาตรฐานสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการอื่น

๓. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการกอง ศูนย์ กลุ่ม และผู้บริหาร

๔. จัดทำ (ร่าง) เสนอคณะทำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สร.อว. และ สป.อว.

๕. จัดทำ (ร่าง) เสนอคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สร.อว. และ สป.อว.

๖. จัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว. เสนอ อ.ก.พ. สป.อว. พิจารณา

๗. จัดส่งข้อมูลความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว. ให้สำนักงาน ก.พ.

๘. ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว.

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ |
| ๑ | ✓ | | | | |
| ๒ | ✓ | ✓ | | | |
| ๓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ขั้นตอนที่ | รายละเอียดการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ทบทวนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ แนวทางมาตรฐานสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด |
| ๒ | สำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการกอง ศูนย์ กลุ่ม และผู้บริหาร |
| ๓ | จัดทำ (ร่าง) เสนอคณะกรรมการ/อ.ก.พ. สป.อว. พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว. |
| ๔ | จัดส่งข้อมูลความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว. ให้สำนักงาน ก.พ. |
| ๕ | ประกาศ/แจ้งเวียน/ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ สร.อว. และ สป.อว. ให้บุคลากรภายใน สร.อว. และ สป.อว. ทราบ |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด : -**

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน**
**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

**ตัวชี้วัดที่ ๙ : ร้อยละของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **๗๐**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนาและจัดหาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบด้วยทักษะ ๓ กลุ่ม คือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน

- จัดอบรม In house
- ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก
- ส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (E-learning)

๓. ติดตามประเมินผล

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม ประจำปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๕๐ (ร้อยละ ๕๐.๐๐ – ๕๔.๙๙) |
| ๒ | ร้อยละของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๕๕ (ร้อยละ ๕๕.๐๐ – ๕๙.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด** : กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด** : **กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**
**กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ระบบการสอนงาน**
**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ผ่านหลักสูตรระบบการสอนงาน**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **๗๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน โดยดำเนินการ ดังนี้
๑. จัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน
๒. ส่งบุคลากรระดับหัวหน้างานเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ
๓. ติดตามประเมินผล

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรระดับหัวหน้างานทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๕๕ (ร้อยละ ๕๕.๐๐ – ๕๙.๙๙) |
| ๒ | ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละของบุคลากร ระดับหัวหน้างานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระบบการสอนงาน ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด** : กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด** : **กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**
**กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**

**โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๑ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้**

**หน่วยวัด** : **จำนวน**

**เป้าหมาย** : **จำนวน ๕ เรื่อง**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

๒. จัดโครงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรสามารถพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ที่สนใจ พร้อมแสดงความคิดเห็น แสดงความชื่นชม และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน

๔. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เรื่อง |
| ๒ | จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ เรื่อง |
| ๓ | จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ เรื่อง |
| ๔ | จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔ เรื่อง |
| ๕ | จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕ เรื่อง |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด** : กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด** : **กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**
**กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**

**โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๒ จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง**

**หน่วยวัด : จำนวน**

**เป้าหมาย : จำนวน ๒ เรื่อง**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.อว. และ สร.อว. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุกมิติ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลเชิงคุณภาพว่ามีการนำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๓. สรุปผลข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น

๔. คัดเลือกข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๕. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกกอง/ศูนย์/กลุ่ม ภายใน สป. และ สร.อว. นำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๖. สำรวจผลการนำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๗. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพียง ๑ ระดับ คือ ระดับ ๕ และกรณีที่ไม่สามารถนำข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจะไม่ได้คะแนนในตัวชี้วัดนี้ รายละเอียดดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | - |
| ๒ | - |
| ๓ | - |
| ๔ | - |
| ๕ | จำนวนข้อเสนอการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ เรื่อง |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**
**กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การบริหารสวัสดิการ**
**โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว.**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๓ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว.**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **ร้อยละ ๘๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานของการจัดสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว. และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.อว. และ สร.อว. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุกมิติและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดให้มีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว. โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป.อว. และ สร.อว.

๒. สรุปผลการสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการภายในของบุคลากรในสังกัด สป.อว. และ สร.อว.

๓. จัดทำข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในรูปแบบใหม่ให้กับบุคลากรในสังกัด สป.อว. และ สร.อว.

๔. เสนอคณะกรรมการสวัสดิการภายใน สป.อว. และ สร.อว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. นำข้อเสนอไปปรับใช้ในการจัดสวัสดิการภายในให้กับบุคลากรในสังกัด สป.อว. และ สร.อว.

๖. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว.

๗. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้บริการงานสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว.

๘. สรุปผลประเมินความพึงพอใจเพื่อนำมาปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**สูตรการคำนวณ** : ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่องานสวัสดิการ สป.อว. และ สร.อว.

**<u>นิยาม</u>**

กำหนดค่าคะแนนประเมิน
แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| มากที่สุด | = | ๕ |
| มาก | = | ๔ |
| ปานกลาง | = | ๓ |
| น้อย | = | ๒ |
| น้อยที่สุด | = | ๑ |

| | | |
|---|---|---|
| จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด | = | $N$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมากที่สุด | = | $n_{๕}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมาก | = | $n_{๔}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนปานกลาง | = | $n_{๓}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อย | = | $n_{๒}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อยที่สุด | = | $n_{๑}$ |

**<u>วิธีคิดคะแนน</u>**

คะแนนเฉลี่ย (Z) =
$$\frac{๕(n_{๕}) + ๔(n_{๔}) + ๓(n_{๓}) + ๒(n_{๒}) + ๑(n_{๑})}{N}$$

เปอร์เซ็นคะแนนเฉลี่ย =
$$\frac{\text{คะแนนเฉลี่ย (Z) X ๑๐๐}}{\text{คะแนนเต็ม **}}$$

** โดยคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = ๕ คะแนน **

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๖๕<br>(ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๒ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐<br>(ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕<br>(ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐<br>(ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป<br>(ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**
**กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร**

**โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร เพิ่มขึ้น**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **ร้อยละ ๑**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร สป.อว. และ สร.อว. มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. สำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๓. จัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

๔. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

๕. สำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๖. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

**สูตรการคำนวณ :**

| |
|---|
| ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙<br>-<br>ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ร้อยละ ๗๔.๖๓)<br>**ผล ≥ ร้อยละ ๑** |

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๐.๒ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๒๐ – ๐.๓๙ |
| ๒ | ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๔๐ – ๐.๕๙ |
| ๓ | ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๖๐ – ๐.๗๙ |
| ๔ | ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๘๐ – ๐.๙๙ |
| ๕ | ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑ |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด** : ๑. ฐานข้อมูลในการคำนวณคือ ผลการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ร้อยละ ๗๔.๖๓)

๒. กำหนดวัดผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร**

**โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **ร้อยละ ๑**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร สป.อว. และ สร.อว. มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น และโอนย้ายและลาออก ลดลง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. สำรวจและสรุปผลข้อมูลการโอน ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน และลาออกของบุคลากรด้วยการจัดทำแบบ Exit interview พร้อมทั้งศึกษาการลาออกของบุคลากรแบบเจาะลึก จำแนกตามประเภท ระดับ สายงาน ตำแหน่ง สังกัด และนำผลจาก Exit interview มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. กำหนดแนวทางการทำงานด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยการส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life balance) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๔. จัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

๕. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

๖. สำรวจและสรุปผลข้อมูลการโอน ย้าย ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

**สูตรการคำนวณ :**

**<u>วิธีคำนวณ</u>** ๑. ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙}}{\text{จำนวนคนครอง ณ วันที่ประเมินผล ( ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ )}} \times ๑๐๐$$

**<u>วิธีคำนวณ</u>** ๒. ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ลดลง

ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่โอน ย้าย ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

-

ร้อยละของบุคลากร สป. และ สร.อว. ที่โอน ย้าย ลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

**ผล** ≥ ร้อยละ ๑

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๐.๒๐ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๒๐ – ๐.๓๙ |
| ๒ | ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๔๐ – ๐.๕๙ |
| ๓ | ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๖๐ – ๐.๗๙ |
| ๔ | ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๐.๘๐ – ๐.๙๙ |
| ๕ | ร้อยละของบุคลากรที่โอนและลาออก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มากกว่าร้อยละ ๑.๐๐ ขึ้นไป |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด** : ฐานข้อมูลในการคำนวณ คือ ร้อยละของบุคลากรที่โอน ลาออก ปี พ.ศ. ๒๕๖๘

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร**

**โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **ร้อยละ ๗๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ค่านิยมองค์กร และนำไปสู่พฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยม

๒. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของ สป.อว. และ สร.อว.

๓. จัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบาย ทิศทางองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

๔. สำรวจระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร สป.อว. และ สร.อว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๕. ติดตามประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงกระบวนการทำงานในปีถัดไป

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๕๕ (ร้อยละ ๕๕.๐๐ – ๕๙.๙๙) |
| ๒ | ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๔.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๖๕ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด** : กำหนดวัดผล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๙

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด** : **กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล**
**โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๗ : ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**หน่วยวัด** : **ระดับ**

**เป้าหมาย** : **ระดับ ๕**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ดำเนินการประสานงานจัดให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล

๔. ตรวจสอบข้อมูลนำเข้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศงานด้านทรัพยากรบุคคล

๕. ทดสอบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล

๖. ดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานด้านทรัพยากรบุคคล

๗. ประชาสัมพันธ์บุคลากร สป.อว. และ สร.อว. ใช้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น

**คำนิยาม** เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงการกระจาย หรือเผยแพร่สารสนเทศนั้นด้วยระบบ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ตัวอย่างเช่น ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม หรือ DPIS (Departmental Personnel Information System) ของสำนักงาน ก.พ., ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร Enterprise Resource Planning (ERP) และเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

**เกณฑ์การให้คะแนน :** กำหนดเป็นระดับขั้นตอนของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขั้นตอนที่ ๑ | ขั้นตอนที่ ๒ | ขั้นตอนที่ ๓ | ขั้นตอนที่ ๔ | ขั้นตอนที่ ๕ |
| ๑ | ✓ | | | | |
| ๒ | ✓ | ✓ | | | |
| ๓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ๔ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ๕ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| ขั้นตอนที่ | รายละเอียดการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒ | ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือขอคำปรึกษาผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์กับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓ | จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้งานด้านทรัพยากรบุคคล |
| ๔ | นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ กระบวนงาน |
| ๕ | นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด : -**

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ร่วมกับ กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR**
**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๘ : ร้อยละของบุคลากร บค. ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน**

**หน่วยวัด** : **ร้อยละ**

**เป้าหมาย** : **ร้อยละ ๙๐**

**คำอธิบาย** : พิจารณาจากผลการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR ดังนี้

๑. สำรวจ ตรวจสอบข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR ของบุคลากร บค.

๒. รวบรวม วิเคราะห์ จัดหาหลักสูตรในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR

๓. ดำเนินการจำแนกหลักสูตร คุณสมบัติ งบประมาณ ช่วงระยะเวลา ในการจัดสรรบุคลากร บค. ให้เข้ารับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน HR

๔. สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดัน ให้บุคลากร บค. ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๕. ส่งเสริมให้บุคลากร บค. นำทักษะที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน HR

๖. สรุปและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร บค.

**สูตรการคำนวณ :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากร บค. ทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๐ (ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๒ | จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๕ (ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙) |
| ๓ | จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙) |
| ๔ | จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๕ (ร้อยละ ๘๕.๐๐ – ๘๙.๙๙) |
| ๕ | จำนวนบุคลากร บค. ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR**
**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๙ : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง**

**หน่วยวัด : จำนวน**

**เป้าหมาย : จำนวน ๒ ครั้ง**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการจัดกิจกรรมในการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรมและระดับกระทรวง ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง เพื่อกำหนดแนวทางในการสื่อสารให้กับเครือข่าย HR ทราบ และร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. ประชุมหารือภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อคัดเลือกและวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมและระดับกระทรวง

๓. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ตามแผนที่กำหนด

๔. สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาเครือข่าย HR เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในครั้งต่อไป

**สูตรการคำนวณ : -**

**เกณฑ์การให้คะแนน :** แบ่งเป็น ๒ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | - |
| ๒ | - |
| ๓ | การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมและระดับกระทรวง จำนวน ๑ ครั้ง |
| ๔ | - |
| ๕ | การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้าน HR ระดับกรมและระดับกระทรวง จำนวน ๒ ครั้ง |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** -

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

**รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี**
**กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR**
**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR และเครือข่าย HR**

**ตัวชี้วัดที่ ๒๐ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม บค.**

**หน่วยวัด : ร้อยละ**

**เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕**

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของ บค. และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.อว. และ สร.อว. ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุกมิติและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดให้มีการประเมินผลความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ เครื่องมือ กลไกในการรวบรวมความต้องการ/ความคาดหวัง โดยจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลทุกครั้งที่มีการให้บริการในทุกกลุ่มงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ

๓. สรุปผลประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**สูตรการคำนวณ :** ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

**<u>นิยาม</u>**

กำหนดค่าคะแนนประเมิน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| มากที่สุด | = | ๕ |
| มาก | = | ๔ |
| ปานกลาง | = | ๓ |
| น้อย | = | ๒ |
| น้อยที่สุด | = | ๑ |

| | | |
|---|---|---|
| จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด | = | $N$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมากที่สุด | = | $n_{๕}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนมาก | = | $n_{๔}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนปานกลาง | = | $n_{๓}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อย | = | $n_{๒}$ |
| จำนวนผู้ประเมินระดับคะแนนน้อยที่สุด | = | $n_{๑}$ |

**<u>วิธีคิดคะแนน</u>**

$$\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} = \frac{๕(n_{๕}) + ๔(n_{๔}) + ๓(n_{๓}) + ๒(n_{๒}) + ๑(n_{๑})}{N}$$

$$\text{เปอร์เซ็นคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย (Z)} \times ๑๐๐}{\text{คะแนนเต็ม **}}$$

** โดยคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อการประเมิน = ๕ คะแนน **

**ค่าคะแนนแต่ละระดับ = <u>(จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน)</u> X ค่าคะแนน**
**(จำนวนข้อ)**

**เกณฑ์การให้คะแนน :** ช่วงการปรับเกณฑ์คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| ๑ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๖๕<br>(ร้อยละ ๖๕.๐๐ – ๖๙.๙๙) |
| ๒ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๐<br>(ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๔.๙๙) |
| ๓ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๗๕<br>(ร้อยละ ๗๕.๐๐ – ๗๙.๙๙) |
| ๔ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐<br>(ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๔.๙๙) |
| ๕ | ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป<br>(ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป) |

**เงื่อนไขตัวชี้วัด :** กำหนดให้สรุปผลการประเมิน ๒ รอบ คือรอบ ๖ เดือน (เดือนมีนาคม ๒๕๖๙) และรอบ ๑๒ เดือน (เดือนกันยายน ๒๕๖๙)

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง**

# อักษรย่อ

| อักษรย่อ | คำเต็ม |
|---|---|
| อว. | กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม |
| อววน. | การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม |
| สป. | สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม |
| สร. | สำนักงานรัฐมนตรี |
| กพร. | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| บค. | กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |

# คณะผู้จัดทำ

**ที่ปรึกษา**

| | |
|---|---|
| นางสาวประวีณา สว่างจิตต์ | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |

**คณะผู้จัดทำ**

| | |
|---|---|
| ๑. นางสาวศิริรัตน์ นีสันเทียะ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นางสุภัทรา โพธิ์รัศมี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางสาวกาญจนา สิงห์ทวีศักดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๔. นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางสาวชลธิชา นัคราบัณฑิตย์ | นักทรัพยากรบุคคล |

และบุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

# กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
# กองกลาง

**ติดต่อ**

02-333-3745

hr@mhesi.go.th

ถนน พระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กทม. 10400


สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม