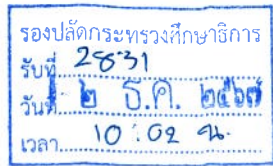




# ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗ ภายใน ๑๑๘๑

ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๒๘๓๗

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๘ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๓  
แจ้งให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/agencysurvey๖๓> และ  
แจ้งให้ข้าราชการประเภทราชการและประเภทอำนวยการในสังกัดประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ส่วนราชการในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ผ่านระบบออนไลน์ทาง  
<https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback๖๓> ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ นั้น (เอกสารแนบ ๑)

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนว่า

๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๗๖๗๔  
ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๒) แจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ  
ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลตามแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม  
(Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งมายังกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจะได้รวบรวมเป็นข้อมูลในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๒ ให้ข้าราชการประเภทราชการและประเภทอำนวยการในสังกัดประเมินการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๗๖๘๐  
ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๓) และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ  
ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๑๗๖๘๑ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๔) แจ้งให้ข้าราชการประเภทราชการ  
และประเภทอำนวยการภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการประเมินการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓  
เรียบร้อยแล้ว

พิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบกับส่วนราชการ  
ได้จัดส่งข้อมูลตามข้อ ๑.๑ และกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลพร้อมจัดทำรายงานในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเรียบร้อยแล้ว  
จึงเสนอรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนนำเข้าข้อมูลในระบบออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ. ต่อไป รายละเอียด  
ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

/พิจารณาแล้ว...

“เรียนดี มีความสุข”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. หรือเห็นสมควรประการใดโปรดสั่งการ

ตรวจเสนอ



(นางสาวชนกภา อธิราชันย์)  
นักทรัพยากรบุคคล

ปฏิบัติกร  
๒๕ พ.ย. ๖๗



(น.ส.ปรารถนา ชื่นแก้ว)  
ปฏิบัติหน้าที่  
ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักผู้อำนวยการ สป.



(นางสาวนวลพรรณ วรรณสุธี)  
ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เห็นชอบ



(นายธนู ขวัญเดช)

รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒๕.๑.๖๗



สำนักงาน ก.พ.

Office of the Civil Service Commission

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
ส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**ของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ**

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

  
 ลงชื่อ .....  
 ชื่อ - สกุล (นางสาวนวลพรรณ วรรณสุธี)  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ  
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
 วันที่ .....

**โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน**

ชื่อ-สกุล นางสาวชนนภา ธีราชันท์  
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
 โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๐ ๑๓๐๗  
 E-Mail manpowermoe@gmail.com

## ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- ☒ มี แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (<https://cityly.me/dfgoC>) หรือ QR Code
- ☐ ไม่มี



๒. กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก

☐ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

☒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

๑. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗)

๒. สำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขัน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

☒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. การดำเนินโครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”

๓. การเตรียมพร้อมผู้บริหารผ่านหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศร.)

๔. กิจกรรมฝึกอบรมการพัฒนางานองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕. การประชุมสัมมนาให้ความรู้ เรื่อง “วินัย และการพิจารณารายงานการดำเนินทางวินัย การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างองค์ความรู้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

☐ การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

☐ การนำเทคโนโลยีมาใช้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

☐ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

☒ ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผ่านรางวัลเชิดชูเกียรติ

“คนดี ศักดิ์ศรีแห่ง สป.”

☐ การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

☐ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา.....

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**คำชี้แจง** สำหรับข้อ ๓ - ๒๒ ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้  
 ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง  
 ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด  
 ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้  
 ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

| การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง                                                                                                                         |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ                                                                                                                                         | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ                                                                      |   | ✓ |   |   |   |
| ๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น                                                    |   | ✓ |   |   |   |
| ๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ                                                                                            |   |   | ✓ |   |   |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| การดำเนินการ                                                                                                                                         | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน                                                   |   | ✓ |   |   |   |
| ๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม                                                                                   |   | ✓ |   |   |   |
| ๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                |   | ✓ |   |   |   |
| ๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                               |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                             |   |   | ✓ |   |   |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                |   |   |   |   |   |
| การดำเนินการ                                                                                                                                         | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด                                                  |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา                                                                 |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน                                                          |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต |   | ✓ |   |   |   |

| การประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                         |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                      | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                             |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้                                                                                                                                                                                                                                         |   |   |   |   |   |
| ๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น                                                                                                                                                                                     |   |   | ✓ |   |   |
| ๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)                                                                                                                                                                                                                                  |   |   | ✓ |   |   |
| ๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                                                                                                                                                                                                                                                   |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร                                                                                                                                                                                                                      |   | ✓ |   |   |   |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)                                                                                                                                                                                                                             |   |   |   |   |   |
| การดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                      | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ <sup>๑</sup> (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ                                                                                                                                                                |   |   | ✓ |   |   |
| ๑๘. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมประสิทธิภาพและการพัฒนา                                                                   |   |   | ✓ |   |   |
| ๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น                                                                                                                     |   |   | ✓ |   |   |
| คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน                                                                                                                                                                                                                            |   |   |   |   |   |
| การดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                      | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ |   | ✓ |   |   |   |
| ๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น                                                                                                           |   | ✓ |   |   |   |
| ๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น                                                           |   | ✓ |   |   |   |

<sup>๑</sup> กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.)

| ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| ๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ระดับสูง<br>(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ<br>พยากรณ์สิ่งที่อาจจะ<br>เกิดขึ้นในอนาคต) | ระดับกลาง<br>(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้<br>หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึง<br>สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น) | ระดับพื้นฐาน<br>(มีการเก็บข้อมูลและ<br>รายงานข้อมูลที่แสดงถึง<br>สิ่งที่เกิดขึ้น) |
| การวางแผนกำลังคน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                   | ✓                                                                                                |                                                                                   |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                   | ✓                                                                                                |                                                                                   |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                   | ✓                                                                                                |                                                                                   |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                   |                                                                                                  | ✓                                                                                 |
| การพัฒนานวัตกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| ๒๔. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไข<br>ปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง<br>๑. ระบบวันลาอิเล็กทรอนิกส์ <a href="http://203.159.170.13/lcs/">http://203.159.170.13/lcs/</a><br>๒. ระบบประมวลผลข้อมูลเงินเดือน <a href="https://salary.moe.go.th/pub/login/">https://salary.moe.go.th/pub/login/</a><br>๓. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ <a href="https://sso.opec.go.th/web/Login.htm?mode=index">https://sso.opec.go.th/web/Login.htm?mode=index</a><br>สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง<br>การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังโดยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน (รายบุคคล) มาทดแทนตามระเบียบ<br>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการจ้างงาน                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง<br>การปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับสมัครและสรรหาบุคลากรเป็นระบบออนไลน์<br><a href="https://job.moe.go.th/announcement">https://job.moe.go.th/announcement</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง<br>การจัดทะเบียนข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ความซ้ำซ้อนของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม<br><a href="https://train.opsmoe.go.th/pub/login/">https://train.opsmoe.go.th/pub/login/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง<br>๑. ระบบบริหารการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ <a href="https://meet.moe.go.th/">https://meet.moe.go.th/</a><br>๒. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ MOE DO <a href="https://do-hrm.moe.go.th/">https://do-hrm.moe.go.th/</a>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input checked="" type="checkbox"/> นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม<br>ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง<br>ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัด<br>กระทรวงศึกษาธิการ ออนไลน์ ที่ <a href="https://ita-opsonline.moe.go.th/">https://ita-opsonline.moe.go.th/</a>                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                   |

| การถอดบทเรียน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๒๕. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง</p> <p>การพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ (Leadership Competency) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการที่เป็นผู้อำนวยการกลุ่ม และหัวหน้างาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาความคิดในเชิงสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่แตกต่าง มีความรู้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือกับปัญหาที่ท้าทาย และพัฒนาทีมงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ</p> |
| <p>๒๖. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)</p> <p>การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล SEIS และ DPIS 6 มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรนำไปใช้สำหรับการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ</p>                                                                                                                                                                                                   |

๒๗. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

☒ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

การทบทวนโครงสร้างแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่ต่ำกว่าระดับกรมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เกิดการเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่สามารถวางแผนและบริหารอัตรากำลังได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการไม่ชัดเจน และไม่ได้ขอยุติจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การจัดทำ (ร่าง) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. .... ให้สอดคล้องกับ (ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ... ในปัจจุบันเกิดความล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

เมื่อได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เสร็จสิ้นแล้ว ส่วนราชการประสงค์ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาให้แก่ส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับใหม่ โดยใช้เครื่องมือ ระบบเทคโนโลยี หรือโปรแกรม ในการวิเคราะห์กำลังคนที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์อัตรากำลังอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

ระบบงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการที่สำนักงบประมาณกำหนด มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้ส่วนราชการ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่เพียงพอและ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของส่วนราชการ

ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.พ. ควรเสนอแนะให้สำนักงบประมาณ จัดตั้งงบประมาณด้านการ พัฒนาบุคลากร ของกระทรวงศึกษาธิการให้ชัดเจน โดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ออกจากกันระหว่าง ข้าราชการพลเรือนสามัญ กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

☐ การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☐ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☐ ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☒ การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)ปัญหาอุปสรรค

การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของส่วนราชการไม่มีความชัดเจน เนื่องจากส่วนราชการมีข้าราชการ ๒ ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีกฎระเบียบที่ต่างกัน และไม่สามารถกำหนดวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนได้ หากองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่หารือร่วมกันเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานกลาง

☒ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปัญหาอุปสรรค

ส่วนราชการไม่สามารถนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล SEIS และ DPIS 6 มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรนำไปใช้สำหรับการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้ เนื่องจากข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. ถ่ายโอนมาจากระบบ DPIS 5 ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการมีข้าราชการ 2 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้เกิดการจัดเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ระหว่าง ระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น และ ระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรร่วมกันพัฒนาระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรให้เชื่อมโยงกัน
2. ส่วนราชการประสงค์ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล SEIS และ DPIS 6 เพื่อการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☐ การเลื่อนเงินเดือน

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☐ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค..... ข้อเสนอแนะ.....

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection)                                                                                                |                                                     |                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>๑. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ ๑ คน เข้าสู่องค์กร</b>                                                                               |                                                     |                                                              |
| จำนวนวันรวม <sup>๒</sup> ในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ (a)                                                                    | จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ (b) | ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ ๑ คน เข้าสู่องค์กร (a)/(b) |
| ๖๒๔.๙๒                                                                                                                                       | ๑๐๗                                                 | ๕.๘๔                                                         |
| การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development)                                                                                                  |                                                     |                                                              |
| <b>๒. ร้อยละของบุคลากร<sup>๓</sup>ที่ได้รับการพัฒนา</b>                                                                                      |                                                     |                                                              |
| จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี)) (a)                                             | จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)                 | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (a)/(b)*๑๐๐                |
| ๑,๒๔๙                                                                                                                                        | ๑,๓๔๘                                               | ๙๒.๖๖                                                        |
| <b>๓. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร<sup>๓</sup> ๑ คนได้รับการพัฒนา</b>                                                                        |                                                     |                                                              |
| จำนวนชั่วโมง <sup>๔</sup> ที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี)) (a)                     | จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)                 | จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร ๑ คนได้รับการพัฒนา (a)/(b)      |
| ๙๒,๙๕๑                                                                                                                                       | ๑,๓๔๘                                               | ๖๘.๙๕                                                        |
| ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)                                                                                                     |                                                     |                                                              |
| <b>๔. ร้อยละของข้าราชการ<sup>๕</sup>ที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการ บริหาร)</b> |                                                     |                                                              |
| จำนวนข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (a)                                                                                                      | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)               | ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (a)/(b)*๑๐๐          |
| ๙๖                                                                                                                                           | ๑,๓๔๘                                               | ๗.๑๒                                                         |
| <b>๕. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ</b>                                                                                   |                                                     |                                                              |
| จำนวนวันรวม <sup>๖</sup> ในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (a)                                                                     | จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ (b)           | ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ (a)/(b)     |
| ๔,๑๙๑                                                                                                                                        | ๙๖                                                  | ๔๓.๖๖                                                        |
| <b>๖. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)</b>                                       |                                                     |                                                              |
| จำนวนข้าราชการที่มีการย้าย (a)                                                                                                               | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)               | ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (a)/(b)*๑๐๐                   |
| ๔๘                                                                                                                                           | ๑,๓๔๘                                               | ๓.๕๖                                                         |

<sup>๒</sup> จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุฯ ในการสรรหาครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

<sup>๓</sup> รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

<sup>๔</sup> จำนวนชั่วโมง<sup>๕</sup> หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

<sup>๕</sup> จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)     |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ๗. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ <sup>๖</sup>                    |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| จำนวนกำลังคนคุณภาพ<br>ในปีงบประมาณ (a)                    | จำนวนข้าราชการทั้งหมด<br>ในปีงบประมาณ (b)                                 | ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ<br>(a)/(b)*๑๐๐                            |                                                                    |
| ๑๙                                                        | ๑,๓๔๘                                                                     | ๑.๔๑                                                             |                                                                    |
| ๘. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)           |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| รายการ                                                    | จำนวนกำลังคนคุณภาพ<br>ที่ลาออกหรือโอนออกจาก<br>ส่วนราชการในปีงบประมาณ (a) | จำนวนกำลังคนคุณภาพ<br>ทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)                    | อัตราการสูญเสีย<br>กำลังคนคุณภาพ<br>(ร้อยละ) (a)/(b)*๑๐๐           |
| อายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี                                   | -                                                                         | ๔                                                                | -                                                                  |
| อายุราชการ ๕ – ๑๐ ปี                                      | ๕                                                                         | ๑๕                                                               | ๓๓.๓๓                                                              |
| ความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดี (Engagement and wellbeing) |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| ๙. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)        |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| รายการ                                                    | จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ใน<br>ส่วนราชการ<br>ในปีงบประมาณ (a)          | จำนวนข้าราชการที่<br>บรรจุใหม่ทั้งหมด<br>ในปีงบประมาณ (b)        | อัตราการคงอยู่<br>ของข้าราชการใหม่<br>(ร้อยละ) (a)/(b)*๑๐๐         |
| อายุราชการน้อยกว่า ๑ ปี                                   | ๙๑                                                                        | ๑๐๖                                                              | ๘๕.๘๕                                                              |
| อายุราชการ ๑ – ๕ ปี                                       | ๓๕๒                                                                       | ๕๑๐                                                              | ๖๙.๐๒                                                              |
| ๑๐. ความผูกพันของข้าราชการ                                |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| คะแนนความผูกพันของ<br>ส่วนราชการปี ๒๕๖๗ <sup>๗</sup> (a)  | คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของ<br>ภาคราชการปี ๒๕๖๗ (b)                          | ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการ<br>กับค่าเฉลี่ยภาคราชการ (a) – (b) |                                                                    |
| ๗๕.๓๕                                                     | ๗๘.๕๙                                                                     | -๓.๒๔                                                            |                                                                    |
| ๑๑. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ ๑ คนลาในปีงบประมาณ   |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ (a)                     | จำนวนข้าราชการทั้งหมด<br>ในปีงบประมาณ (b)                                 | จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ<br>๑ คนลาในปีงบประมาณ (a)/(b)   |                                                                    |
| ๔,๙๑๙                                                     | ๑,๓๔๘                                                                     | ๓.๖๕                                                             |                                                                    |
| ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (Performance Management)   |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| ๑๒. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น        |                                                                           |                                                                  |                                                                    |
| รายการ                                                    | จำนวนข้าราชการที่มี<br>ผลการปฏิบัติราชการระดับ<br>ดีเด่น (a)              | จำนวนข้าราชการ<br>ทั้งหมดในปีงบประมาณ (b)                        | ร้อยละของผู้ที่มี<br>ผลการปฏิบัติราชการ<br>ระดับดีเด่น (a)/(b)*๑๐๐ |
| รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗                                   | ๑,๑๐๑                                                                     | ๑,๓๐๘                                                            | ๘๔.๑๗                                                              |
| รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗                                   | ๑,๒๐๖                                                                     | ๑,๓๔๘                                                            | ๘๙.๔๗                                                              |

<sup>๖</sup> กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.)

<sup>๗</sup> คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของส่วนราชการ โดย สำนักงาน ก.พ.