

รายงานสรุปผลการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒

โดย ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กลุ่มเป้าหมาย	๓
๔. รูปแบบการจัดโครงการ	๔
๕. วิทยากร	๔
๖. ระยะเวลาและสถานที่ในการดำเนินโครงการ	๔
๗. แผนปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินงาน	๔
๘. งบประมาณ	๕
๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕
๑๐. ประเมินผล	๕
๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ	๖
๑๒. ผลการดำเนินงาน	๖
๑๒.๑ พิธีเปิดโครงการฯ และการรับฟังนโยบายจากผู้บริหาร หัวหน้า ศึกษางาน การดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิรูป อววน.	๖
๑๒.๒ บรรยายแนะนำรูปแบบระบบสรุพอัตรากำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑๐
๑๒.๓ ฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสรุพอัตรากำลัง อว.ระบบสรุพอัตรากำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๑๔
๑๓. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ	๑๗
๑๔. การประเมินผล	๒๔
๑๕. สรุปผลการดำเนินงาน	๒๔
๑๖. ภาพประกอบการประชุมฯ	๒๕

### ภาคผนวก

- คู่มือการใช้งานระบบสรุพอัตรากำลังกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำหรับ Administrator
- คำกล่าวรายงานและคำกล่าวเปิดโครงการ
- แบบประเมินผลความพึงพอใจการประชุมเชิงปฏิบัติการ เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



## สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

จัดโดย ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒

ณ ห้องประชุมชั้น ๔ และศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๗ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว.

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่กระทรวงแห่งอนาคต ซึ่งกำหนดให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดกิจกรรมในการดำเนินงานของเครือข่าย ๒ ครั้ง/ปี/ด้าน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างนักทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ซึ่งจะนำไปเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อมุ่งสู่การแสดงบทบาทการเป็น หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partnership) และร่วมขับเคลื่อนการบริหารราชการและการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด รายงานข้อมูลอัตรากำลังรายเดือน ผ่านทาง Website กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.เดิม) เพื่อนำเสนอผู้บริหารทราบเป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของกระทรวง ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการ ดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ดังนี้

๑.๓.๑ ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี สำหรับกรณีของสำนักงานรัฐมนตรีให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดทำรายงาน

๑.๓.๒ ให้กระทรวงตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมในสังกัดรวมทั้งสำนักงานรัฐมนตรี และจัดทำรายงานในภาพรวมของกระทรวงตามแบบที่กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

๑.๔ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ.๒๕๖๒ บัญญัติให้มีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทำให้มีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงขึ้นใหม่คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และยุบเลิกกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงให้สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควบรวมเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๑.๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ให้มีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ดังนี้

- ๑.๕.๑ สำนักงานรัฐมนตรี
- ๑.๕.๒ สำนักงานปลัดกระทรวง
- ๑.๕.๓ กรมวิทยาศาสตร์บริการ
- ๑.๕.๔ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- ๑.๕.๕ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ตามหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกระทรวงดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรมีความหลากหลาย มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดกรอบ ทิศทางการดำเนินงานให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน ซึ่งในการนี้ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พัฒนาระบบสรุปอัตรากำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ขึ้นเพื่อเป็นโครงการนำร่องด้านการบูรณาการเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมระดับกระทรวง โดยระบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดทำรายงานข้อมูลอัตรากำลังรายเดือน เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งยังใช้ในการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรม และในภาพรวมของกระทรวงให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศต่อไป และเพื่อให้การใช้งานระบบสรุปล้ำค่ากำลัง อว. ดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรเผยแพร่ข้อมูลการใช้งานระบบดังกล่าวผ่านการประชุม เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้ใช้งานจำนวน ๑๘ หน่วยงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบระบบสรุปล้ำค่ากำลัง สามารถรอกข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารราชการไปสู่ความสำเร็จ

๒.๒ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการระบบสรุปล้ำค่ากำลังแก่หน่วยงาน ในสังกัด เป็นการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๒.๓ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งรับผิดชอบงานด้านข้อมูลล้ำค่ากำลังในแต่ละหน่วยงาน สามารถรายงานข้อมูลล้ำค่ากำลัง และข้อมูลประวัติผู้บริหารของหน่วยงานผ่าน Website กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นของส่วนราชการและ หน่วยงานในสังกัด เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบ รวมทั้งรูปแบบการรายงานเพื่อให้สามารถตอบสนอง ความต้องการในการใช้ข้อมูลของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. กลุ่มเป้าหมาย

สรุปจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๔๘ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบงานด้านข้อมูลล้ำค่ากำลัง จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม รวม ๑๘ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ด้าน ววน.)
๒. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ด้านการ อุดมศึกษา)
๓. กรมวิทยาศาสตร์บริการ
๔. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
๕. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ



๖. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
๗. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
๘. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
๙. สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
๑๐. สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
๑๑. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
๑๒. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
๑๓. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ
๑๔. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
๑๕. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ
๑๖. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ
๑๗. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์
๑๘. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

#### ๔. รูปแบบการจัดโครงการ

การบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ และซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง และปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยวิทยากรจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

#### ๕. วิทยากร

นายอนาวิล อมรเดชากุล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ (สข.) และ นางสาวฐิติพร พงศ์พานิช นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน ๒ ท่าน

#### ๖. ระยะเวลาและสถานที่ในการดำเนินโครงการ

วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๔.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๔ และ ศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๗ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อาคารพระจอมเกล้า สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

#### ๗. แผนปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินงาน

- ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาระบบสรุปอัตรากำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- จัดประชุมชี้แจงระดับหัวหน้ากลุ่มงานภายในส่วนบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับระบบ สรุปอัตรากำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และพัฒนาระบบก่อนนำไปเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติ ในวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว.

- จัดประชุมชี้แจงระดับผู้ปฏิบัติภายในส่วนบริหารงานบุคคล เพื่อรับทราบข้อมูลเบื้องต้น และฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสรุปร้อยละกำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๓๐ น. ณ ศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๗ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว.

- ขออนุมัติจัดโครงการประชุมเครือข่ายด้านการบริหารเครือข่ายทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเผยแพร่ข้อมูลด้านระบบสรุปร้อยละกำลังให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติ

- ติดต่อสถานที่จัดประชุมและประสานวิทยากร
- จัดทำหนังสือประทับตราส่งหน่วยงานในสังกัด เพื่อเชิญเข้าร่วมโครงการฯ
- จัดทำเอกสารประกอบโครงการฯ
- ดำเนินการโครงการฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด
- ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินโครงการฯ ให้ผู้บริหารรับทราบ

#### ๘. งบประมาณ

เบิกค่าใช้จ่ายจากงบดำเนินงานส่วนกลาง สป.อว. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ในวงเงิน ๗,๔๔๐ บาท (เจ็ดพันสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

#### ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาระบบงาน รวมถึงขับเคลื่อนการบริหารราชการและการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๙.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสรุปร้อยละกำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถใช้งานระบบดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๙.๓ ระบบสรุปร้อยละกำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความเป็นปัจจุบัน สามารถนำเสนอผู้บริหารให้รับทราบข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวงได้ทันทีที่สามารถนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม และกระทรวง ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

#### ๑๐. ประเมินผล

ประเมินผล ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในภาพรวม (เป้าหมายร้อยละ ๘๐)

๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานระบบงานและอัตรากำลัง ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ผู้เขียนโครงการ	นางสุภัทรา โปธิ์รัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
เจ้าหน้าที่โครงการ	นางสุกัญญา ศรีไชโย	หัวหน้ากลุ่มงานระบบงานและอัตรากำลัง
	นางสาววารภรณ์ เสนาบุตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
	นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
	นางสาวพรทิพย์ ด้วงเอี้ยง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
	นายธรรมบุญ มงคลานนท์	นักทรัพยากรบุคคล
	นายนพรัตน์ แดงหล้า	พนักงานจ้างเหมาบริการ
ผู้เสนอโครงการ	นายวันชัย สุวรรณหงษ์	ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล

## ๑๒. ผลการดำเนินงาน

๑๒.๑ พิธีเปิดโครงการฯ และการรับฟังนโยบายจากผู้บริหาร หัวข้อ ทิศทางการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิรูป อววน.

นายวันชัย สุวรรณหงษ์ ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล กล่าวรายงานต่อ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนี้

การจัดกิจกรรมในวันนี้เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภายใต้เงื่อนไขในเรื่องของ การปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทำให้เกิดกระทรวงใหม่ขึ้นมา ก็จะเป็นการรวมภารกิจในหลายๆ ด้านที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางด้านการอุดมศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ทำให้จำนวนบุคลากรมีเพิ่มมากขึ้น และมีความหลากหลายของประเภทบุคลากรมากขึ้น ดังนั้นจึงได้จัดให้มีการประชุมหารือร่วมกัน ในส่วนของผู้ที่ทำหน้าที่ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในสังกัดทั้งหมด ยกเว้นมหาวิทยาลัย โดยในเบื้องต้นเพื่อรับฟังนโยบายจากท่านปลัดกระทรวงฯ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อว. และนอกจากการรับฟังนโยบายจากท่านปลัดกระทรวงฯ แล้ว ในวันนี้ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ได้ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร จัดทำระบบเรื่องของการรายงานข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของ อว. ยกเว้นมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสามารถอัปเดตข้อมูลรายเดือนในเรื่องของอัตรากำลัง ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างดี โดยหลังจากนี้จะให้ทุกท่านได้ไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่ศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๗ ในส่วนของการใช้งานระบบอัตรากำลัง อว. และขอเรียนเชิญ ท่านปลัดกระทรวงฯ มอบนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อว. แก่ผู้เข้าร่วมประชุม ในลำดับต่อไป



**รองศาสตราจารย์สรนิต ศิลธรรม ปลัดกระทรวงการอุดมการศึกษ วิทยาศาสตร์  
วิจัยและนวัตกรรม** เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุมและให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมประชุมดังนี้

สวัสดีทุกๆ ท่าน วันนี้เป็นเหมือนกับการประชุมเครือข่ายทรัพยากรบุคคลของ อว. ที่ไม่รวมมหาวิทยาลัย ซึ่งก็คือ หน่วยงานราชการ และหน่วยงานในกำกับ โดยคนที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมารวมกัน ซึ่งผมอยากให้มีมานานแล้ว โดยพวกเราก็ดูติดต่อกันอยู่แล้ว แต่อยากให้มีการทำงานกันอย่างเข้มแข็ง และใกล้ชิด กันมากขึ้น ยังมีระบบ IT มา Support ด้วยก็ยิ่งจะมีการเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนขึ้น จริงๆ แล้วอยากให้มีทุกเครือข่าย เครือข่ายที่เคยไปเปิด อาทิเช่น เครือข่ายวิเทศสัมพันธ์ เค้าทำงานกันสนุกสนานมาก ระหว่างสำนักงานปลัดเอง และหน่วยงานในกำกับเองก็เลยอยากให้มีหลายๆ เครือข่ายด้วย ซึ่งผมก็เชื่อว่าการรวมตัวกันในหลายหน่วยงานที่เคยทำมาแล้ว เช่น เครือข่าย IT เครือข่าย HR เครือข่ายพัสดุ เครือข่ายต่างประเทศ ไม่มีใครทำงานคนเดียวได้ เครือข่ายกฎหมายก็มี การทำงานแบบ Revolution เป็นการทำงานแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิด หรือแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ ทำให้แต่ละฝ่ายมีการพัฒนาขึ้น มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น มีประสบการณ์ที่ต้องไปเจอจริงๆ มากขึ้น ส่วนเรื่องคนนั้น ไม่ต้องพูดถึง เพราะผมถือว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คนเป็นศูนย์กลางของการทำงาน คนเป็นศูนย์กลางของทุกสิ่งทุกอย่าง ถ้าเราได้คนดี ได้คนที่มีประสิทธิภาพ ได้คนที่มีประสบการณ์และมีองค์ความรู้เพียงพอ หน่วยงานก็จะเจริญเติบโตก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน หน่วยงานของเราจะเป็นเรื่องของการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนหนึ่งก็คือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จะสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์กร อีกส่วนหนึ่งจะไปทำงานทางด้านการบริการประชาชนด้วย เชื่อว่าตรงนี้เราก็คงจะได้แลกเปลี่ยนกันเพิ่มมากขึ้น ดีใจมากที่มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นในการ Support การทำงานของทุกสิ่งทุกอย่าง ข้อมูลเป็นข้อมูลของบุคคลที่เชื่อมกับระบบอัตโนมัติ ก็หวังว่าจะมีการพัฒนาในระดับต่อไป ข้อมูลจะเป็นข้อมูลในส่วนที่ทำให้ระบบงานต่างๆ ดำเนินไปได้ด้วยดี ก็ขอให้พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น มีอีกเยอะเลยที่ HR นั้นจะต้องทำ ขยายและ Support ส่วนอื่นๆ และผมเชื่อว่าพวกเราทุกคนคงพร้อมพลังแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้ทั้งกระทรวงเดินหน้าไปได้ด้วยดีจริงๆ อยากเอามหาวิทยาลัยมาร่วมด้วย แต่ผมคิดว่าคงต้องใช้โรงแรมในการจัดประชุม เพราะเรามีมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๗๕ แห่ง HR มา ๒ คน ก็ประมาณ ๑๕๐ คน ซึ่งอาจต้องใช้สถานที่ที่มีพื้นที่มากพอสมควร ก็เลยคิดว่าควรเริ่มต้นจากที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยก่อน แค่นี้ก็ถือว่าเยอะพอสมควร หวังว่าการประชุมจะเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ ผมต้องไปชี้แจงคณะกรรมการการปฏิรูป ก็เลยขอเวลาช่วงนี้แค่นี้ และขอเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ บัดนี้ และขออวยพรให้การประชุมครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี และขอมอบให้ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ตามที่ สป.อว. ได้เชิญหน่วยงานสังกัดมาร่วมประชุมในวันนี้ เพื่อชี้แจงเรื่องระบบอัตรากำลัง อว. ซึ่งทุกหน่วยงาน ได้ทำเป็นประจำทุกเดือนอยู่แล้ว โดยในการนี้ทางศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของ สป.อว. ได้จัดทำระบบขึ้น เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น เป็นปัจจุบันมากขึ้น และมีการเพิ่มฐานข้อมูลบางส่วน เช่น เรื่องคนพิการ เพราะเป็นภาคบังคับให้มีการรายงานข้อมูลการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๔ และ มาตรา ๓๕ ซึ่งต่อไปนี้ขอให้หน่วยงานรายงานข้อมูลการจ้างงานคนพิการดังกล่าวเข้ามาในระบบด้วย

ในวันนี้ที่เชิญทุกหน่วยงานมา เพื่อจะสร้างเครือข่ายด้าน HR ภายใต้การปฏิรูป กระทรวงใหม่ของพวกเรา สิ่งที่ HR ต้องเผชิญก็คือ เรื่องของแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ อย่างนโยบายหรือแนวคิดของท่านรัฐมนตรี ที่มีนโยบายจัดรูปแบบใหม่ด้านบุคคล ซึ่งทาง กพร.ก็ยังไม่ได้ กำหนดชื่อเฉพาะ ทราบเบื้องต้นที่เรียกกันว่า Agile Team ซึ่งเป็นลักษณะของการผสมผสาน การขอยืมตัว บุคลากรมาช่วยงาน เช่น ยืมตัวบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมาช่วยงาน จากหน่วยงานในกำกับ หรือจาก หน่วยงานราชการเอง ยืมตัวบุคลากรมารวมตัวกันเพื่อทำภารกิจใดภารกิจหนึ่ง ในระยะเวลาใด เวลาหนึ่ง สิ่งที่ HR จะต้องเจอคือ การที่หน่วยงานในกำกับหรือองค์การมหาชนจะให้บุคลากรมาทำงานในโครงการหรือ ภารกิจใดภารกิจหนึ่งในส่วนของราชการ ส่วนบุคคลต้องตอบคำถามว่ามาได้หรือไม่ มาได้ในรูปแบบใด เนื่องจากองค์การมหาชนทราบกันว่าต้องมาภายใต้เงื่อนไขของการทำงานเต็มเวลาของส่วนราชการ การที่จะให้บุคลากรมาช่วยราชการ ๖ เดือนหรือ ๑ ปี อาจเป็นไปได้ แต่ถ้าโครงการนั้นต้องใช้เวลา นาน เช่น ๒-๓ ปี จะกระทบกับคนที่มาช่วยงานหรือไม่ หน่วยงานมีข้อบังคับหรือระเบียบที่เปิดให้ดำเนินการ ได้หรือไม่ ซึ่งถ้าส่งมาช่วยต้องเข้าประชุมบอร์ดทุกครั้งหรือไม่ หรือต้องขอบอร์ดปรับแก้ข้อบังคับต่างๆ หรือไม่ อาจต้องดูเรื่องการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงานเพิ่มเติม ในส่วนของภาคราชการอาจไม่มีปัญหา เรื่องไปช่วยงานของหน่วยงานในกำกับหรือองค์การมหาชน เพราะตามกฎหมายให้อำนาจท่านรัฐมนตรีเป็น ผู้มีอำนาจสั่งการให้บุคลากรไปช่วยงานราชการหน่วยงานอื่นๆ ได้ และมีพระราชกฤษฎีกาส่งให้ข้าราชการ ไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรรูปแบบพิเศษได้โดยมีกฎหมายรองรับ แต่หน่วยงานในกำกับหรือองค์การมหาชน สามารถดำเนินการได้หรือไม่นั้น ต้องขอให้ส่วนบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงานกลับไปทบทวนระเบียบ ข้อบังคับว่าสามารถดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด กระทบลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรผู้นั้นหรือไม่ อาทิเช่น การเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน ค่าที่พัก หรือค่าเดินทาง จะใช้การเบิกจ่ายตามอัตราเบิกจ่ายของราชการหรือ อัตราการเบิกจ่ายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรผู้นั้นว่ามี แผนการดำเนินการอย่างไร สัญญาจ้างต้องมีผลผูกพันหรือระบุเงื่อนไขอย่างไร ต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือแนวทางการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรูปแบบใหม่ อย่างเช่น ขณะนี้ สป.อว. กำลังปรับปรุงโครงสร้าง โดยทาง กพร. ได้เสนอให้ทาง สป.อว. ใช้แนวทางของ Agile Team โดยให้แนวคิดที่จะให้บุคลากรจากมหาวิทยาลัยมาเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งขณะนี้ทาง สำนักงาน ก.พ. ซึ่งดูในส่วนของภาคราชการ ก็ยังไม่มีหลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ต้อง ศึกษากันไป และขอให้ทุกคนศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานหรือ รายงานผู้บริหารทราบต่อไป

ในส่วนของเครือข่าย เนื่องจากกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ของเรามีความหลากหลาย และมีรูปแบบการทำงานแตกต่างกันมาก โดยมีหน่วยงานในกำกับ ๔ แห่ง มีรัฐวิสาหกิจ ๒ แห่ง และองค์การมหาชนหลายหน่วยงาน ดังนั้นรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเราจึงมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ท่านปลัดกระทรวงฯ จึงมีนโยบายมานานแล้วว่าควรให้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยเรียนรู้ว่าแต่ละหน่วยงานมีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร ทำให้เข้าใจระบบการทำงานของแต่ละหน่วยงานมากขึ้น อาทิเช่น หน่วยงานในสังกัดคิดว่าทำไมการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการดูไม่คล่องตัว มีกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของระบบราชการเป็นอย่างไร

ในส่วนของระบบราชการก็ควรเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้การทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัด เช่น ระบบสรรหา คัดเลือกบุคลากร ดำเนินการอย่างไร สามารถประกาศ สัมภาษณ์และรับเข้าทำงานได้เลย แต่ในระบบราชการไม่สามารถดำเนินการเช่นนั้นได้ ต้องมีขั้นตอน และกระบวนการเปิดสอบตามลำดับขั้น จึงอยากให้มีเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันและกัน เพื่อนำมาปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และแนวคิดด้านเครือข่ายไม่ได้มีการจัดประชุมแค่ในวันนี้เท่านั้น ทาง สป.อว. คาดว่าจะจัดการประชุมเครือข่าย HR สัญจร ครั้งที่ ๑ ประมาณปลายเดือนมกราคม ๒๕๖๓ ณ ต่างจังหวัด โดยในเบื้องต้นคาดว่าจะไปบริเวณพื้นที่ของจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะมีการประสานงานกับหน่วยงานชินโครตรอนและดูงานด้านดาราศาสตร์ได้ต่อไป โดยหัวข้อการประชุมอาจกำหนดให้แต่ละหน่วยงานมาชี้แจงรูปแบบการทำงานในด้านต่างๆ ร่วมกัน เช่น การประเมินดำเนินการอย่างไร โดยเบื้องต้นของการจัดประชุมสัญจร อาจเป็นโครงการนำร่องโดยสัญจรไปในพื้นที่ต่างจังหวัด แต่ในโอกาสต่อไปท่านผู้ช่วยปลัดกระทรวงฯ ได้เห็นนโยบายว่าอาจขยายโครงการเป็นการสัญจรภายในเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาการปฏิบัติงาน จึงเห็นควรจัดสัญจรในกรุงเทพฯ หรือภูมิภาคต่อไป เช่น ไปที่ วว. ไปที่ อพ. เป็นต้น แต่จะไปดูเรื่องใด ค่อยหารือร่วมกันต่อไป

สรุปประเด็นข้อหารือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

๑. อพ.อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างใหม่ อยู่ระหว่างขั้นตอนการขอปรับกรอบอัตรากำลัง และอยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบประเมิน (OKR) โดยมีเป้าหมายที่จะถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่ระดับบุคคลและให้เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนมากขึ้น

๒. เนื่องจากระบบ OKR เป็นเรื่องใหม่ และยังคงขัดแย้งกับระบบ KPI ของส่วนราชการ ดังนั้น หากหน่วยงาน อพ. ดำเนินการแล้วเสร็จ อาจให้ อพ.เป็นหน่วยงานต้นแบบและถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานให้เครือข่ายทราบต่อไป เนื่องจากระบบนี้เป็นแนวคิดของท่านรัฐมนตรี ตั้งแต่ท่านเริ่มดำรงตำแหน่งที่พูดถึงการนำระบบ OKR มาทดแทนระบบ KPI

๓. การเทียบตำแหน่งของหน่วยงานในกำกับ กับตำแหน่งของส่วนราชการ หรือการเทียบตำแหน่งของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกับส่วนราชการมีหนังสือเวียนของกระทรวงการคลังเทียบให้ แต่หน่วยงานในกำกับหรือองค์การมหาชนไม่มีหลักเกณฑ์ในการเทียบตำแหน่ง ดังนั้นเรื่องการเทียบตำแหน่งจึงเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่เครือข่ายควรหารือร่วมกันในอนาคตต่อไป

## ๑๒.๒ บรรยายแนะนำรูปแบบระบบสรุปรายงานกำลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รายละเอียด ดังนี้

### ภาพรวมการทำงานของระบบสรุปรายงานกำลัง

ภาพรวมการทำงานของระบบสรุปรายงานกำลัง แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. การจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูล โดยระบบฯ จะจัดเก็บข้อมูล ดังนี้
  - ข้อมูลอัตรากำลัง
  - ข้อมูลผู้บริหารของหน่วยงาน
  - ข้อมูลประเภทของบุคลากร
  - ข้อมูลประเภทของหน่วยงาน
  - ข้อมูลของหน่วยงาน
  - ข้อมูลบัญชีผู้ใช้
๒. การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยระบบฯ สามารถนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้
  - รูปแบบตาราง
  - รูปแบบแผนภูมิแท่ง
  - รูปแบบแผนภูมิวงกลม
๓. การเรียกดูรายงานจากฐานข้อมูล โดยผู้ใช้สามารถเรียกดูรายงานจากฐานข้อมูลได้ ดังนี้
  - รายงานสรุปรายงานกำลัง
  - รายงาน แบบจำแนกตามเพศ
  - รายงาน แบบจำแนกตามระดับการศึกษา
  - รายงาน แบบจำแนกตามเพศและการศึกษา
๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินเป้าหมาย โดยผู้ใช้สามารถนำข้อมูลจากระบบไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้
  - การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง
  - การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการบริหารบุคลากร
๕. การนำข้อมูลไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้
  - ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของแผนงานในอนาคต
  - ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประเมินเป้าหมายและทิศทางใหม่ของหน่วยงาน

## ประเภทของบัญชีผู้ใช้และสิทธิ์ในการเข้าถึงและจัดการข้อมูล

บัญชีผู้ใช้แต่ละประเภทมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลและขั้นตอนในการทำงานที่แตกต่างกัน ประเภทของบัญชีผู้ใช้ในระบบสรุปอัตรากำลัง แบ่งได้เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. **Super Administrator** คือ ผู้ดูแลระบบทั้งหมด ในกรณีนี้ หมายถึง ผู้ได้รับมอบหมายให้บริหารจัดการข้อมูลทั้งหมดของระบบจากสำนักงานปลัดกระทรวงฯ โดยสามารถเพิ่ม ลบ และ/หรือ แก้ไขข้อมูลของทุกหน่วยงานในระบบและมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลและจัดการข้อมูลของบัญชีผู้ใช้ของทุกหน่วยงานในระบบได้ ผู้ใช้ประเภทนี้จึงมีความสามารถในการเพิ่ม ลบ และ/หรือ แก้ไข ข้อมูลในระบบได้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใช้ประเภทอื่น



**Super Administrator**

๒. **Administrator** คือ ผู้ดูแลระบบที่มาจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ มีหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อมูลอัตรากำลังและบัญชีผู้ใช้ในหน่วยงานของตน โดยสามารถเพิ่ม ลบ และ/หรือ แก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนในระบบและมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้ในสังกัดหน่วยงานของตนได้ แต่จะไม่สามารถจัดการข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนได้ ผู้ใช้ประเภทนี้จึงมีความสามารถในการจัดการข้อมูลในระบบได้น้อยกว่า Super Administrator



**Administrator**

๓. **User Site** คือ ผู้ใช้งานหลักที่มีหน้าที่ในการกรอกข้อมูลอัตรากำลังจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ โดยสามารถเพิ่มข้อมูลของหน่วยงานของตนได้ และ/หรือ แก้ไขข้อมูลของตนเองเป็นผู้สร้างได้ แต่จะไม่สามารถเพิ่ม ลบ และ/หรือ แก้ไขข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนได้ ผู้ใช้ประเภทนี้จึงมีความสามารถในการจัดการข้อมูลในระบบได้น้อยกว่า Super Administrator และ Administrator และถือว่าเป็นผู้ใช้ที่มีสิทธิ์ในการจัดการข้อมูลในระบบได้น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใช้ประเภทอื่น

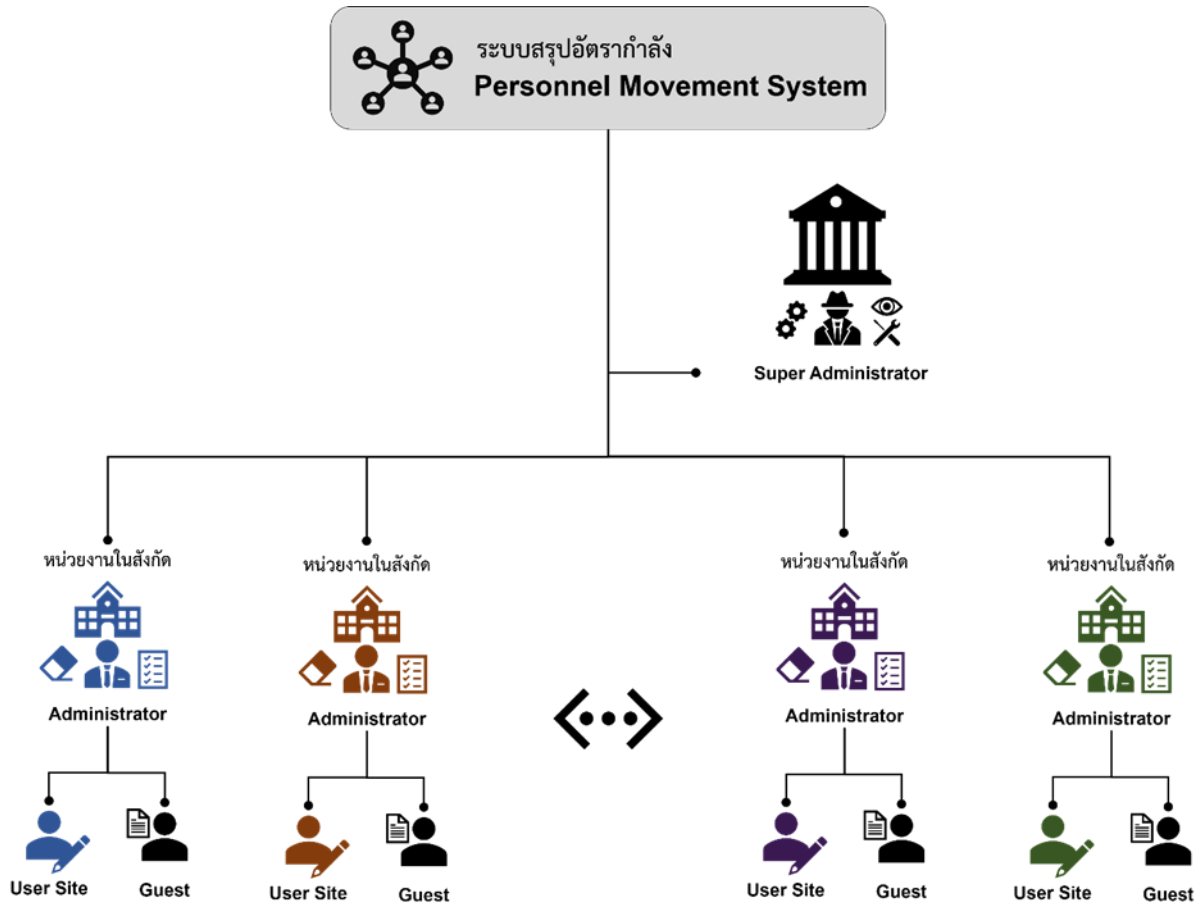


**User Site**

๔. **Guest** คือ ผู้ใช้งานที่มีสิทธิ์ในการเข้าถึงแผนผังผู้บริหารและแสดงรายงานอัตรากำลังเท่านั้น



**Guest**





สถานะของผู้ใช้แต่ละสถานะมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลที่แตกต่างกัน  
สถานะของผู้ใช้ในระบบแบ่งได้เป็น ๓ สถานะ ดังนี้

๑. **Ask for Activation** หมายถึง การขออนุมัติสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของระบบ คือ สถานะของบัญชีผู้ใช้ที่ได้รับการลงทะเบียนเข้าสู่ระบบใหม่ ผู้ใช้ที่อยู่ในสถานะนี้จะยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบและเข้าถึงข้อมูลใด ๆ ได้จนกว่าจะได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะจาก Ask for Activation เป็น Activated จากผู้ตั้งแต่ละประเภท Administrator ขึ้นไปก่อน
๒. **Activated** หมายถึง การได้รับอนุมัติสิทธิ์ให้เข้าถึงข้อมูลของระบบ คือ สถานะของบัญชีผู้ใช้ที่ได้รับการยืนยันสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลจากผู้ตั้งแต่ละประเภท Administrator ขึ้นไป ผู้ใช้ที่อยู่ในสถานะนี้จะสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อเข้าถึงข้อมูลและการทำงานของระบบได้ตามประเภทผู้ใช้ของตน
๓. **Deactivated** หมายถึง การถูกเพิกถอนสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของระบบ คือ สถานะของบัญชีผู้ใช้ที่ทำกร Deactivate บัญชีของตนเองออกจากระบบ ผู้ใช้ที่อยู่ในสถานะนี้จะไม่สามารถเข้าสู่ระบบและเข้าถึงข้อมูลใด ๆ ได้อีกจนกว่าจะได้รับการลงทะเบียนบัญชีผู้ใช้ใหม่จากผู้ใช้ที่อยู่ในสถานะ Activated และได้รับการ Activate บัญชีผู้ใช้จากผู้ตั้งแต่ละประเภท Administrator ขึ้นไปก่อน



๑๒.๓ ฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสรุปรายงาน อว.ระบบสรุปรายงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยฝึกปฏิบัติการลงข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

- วิธีการใช้งานระบบสรุปรายงานขั้นพื้นฐาน โดยการเข้าสู่ระบบ ผ่านทาง <http://hrms.mhesi.go.th/> การเปลี่ยนรหัสผ่าน การแก้ไขข้อมูลส่วนตัว และการขอรหัสผ่านใหม่
- วิธีการใช้งานระบบสรุปรายงาน สำหรับ Administrator โดยผู้ใช้งานสามารถเพิ่ม แก้ไขและลบข้อมูลสรุปรายงานได้
- การแสดงรายงานสรุปรายงาน สามารถแสดงข้อมูลได้ ๔ รูปแบบคือ
  ๑. การแสดงรายงานสรุปรายงาน แบบเต็ม
  ๒. การแสดงรายงานสรุปรายงาน แบบจำแนกตามเพศ
  ๓. การแสดงรายงานสรุปรายงาน แบบจำแนกตามระดับการศึกษา
  ๔. การแสดงรายงานสรุปรายงาน แบบจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา
- การจัดการบัญชีผู้ใช้ โดยผู้ใช้งานสามารถดำเนินการได้ดังนี้
  ๑. การเพิ่มบัญชีผู้ใช้
  ๒. การแก้ไขบัญชีผู้ใช้
  ๓. การลบบัญชีผู้ใช้
  ๔. การระงับสิทธิ์ผู้ใช้
  ๕. การให้สิทธิ์ผู้ใช้

**สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากการฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสรุปรายงาน อว.**

เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ซึ่งมีรูปแบบการบริหารงาน โครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน มีความหลากหลายของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งภายหลังจากการทดลองปฏิบัติการใช้งานระบบสรุปรายงาน ที่ประชุมได้มีข้อสังเกตในการดำเนินงานหลายประการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของระบบสรุปรายงาน อว. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีมาตรฐานเดียวกัน ที่ประชุมจึงได้ร่วมกันให้ข้อสังเกต และร่วมกันสรุปประเด็นการดำเนินงาน ดังนี้

ด้านการจัดการข้อมูลสรุปรายงาน

๑. ประเภทของบุคลากร หากชื่อตำแหน่งไม่ตรงตามที่ระบบกำหนด ให้ใช้การเทียบเคียงลักษณะการจ้างงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีคำจำกัดความของประเภทบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการในหน่วยงานราชการ

พนักงาน คือ บุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน ซึ่งอาจใช้ชื่อตำแหน่งอื่นได้อาทิ เช่น เจ้าหน้าที่เฉพาะทางด้านต่างๆ หรือนักวิชาการด้านต่างๆ

ลูกจ้างประจำ คือ ลูกจ้างที่จ้างไว้มีลักษณะประจำ โดยอาจมีหรือไม่มีกำหนดระยะเวลาตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

พนักงานราชการ คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

ลูกจ้างชั่วคราว คือ ลูกจ้างรายเดือน รายวันที่จ้างไว้ ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้เวลาจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

คนพิการ (มาตรา ๓๓) คือ การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและนายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปให้รับคนพิการ ๑ คน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการ ๑๐๐ คนต่อคนพิการ ๑ คน เศษของ ๑๐๐ คน ถ้าเกิน ๕๐ คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน

คนพิการ (มาตรา ๓๕) คือ กรณีที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ สามารถดำเนินการตามทางเลือกตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทานฯ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยดำเนินการได้ ๗ วิธี คือ การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีพิเศษ ผูกงาน จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ และความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

ดังนั้น กรณีที่ที่ประชุมมีข้อสงสัยเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จึงเห็นควรอิงตามระยะเวลาของสัญญาการจ้าง กล่าวคือ ถ้ามีการจ้างงานเกินกว่า ๑ ปีงบประมาณ ให้ถือเป็นลูกจ้างประจำ และหากมีการจ้างงานไม่เกิน ๑ ปีงบประมาณ หรือต้องต่อสัญญาจ้างทุกปี ให้ถือเป็นลูกจ้างชั่วคราว และในองค์การมหาชนจะไม่มีภาระข้อมูลในส่วนของพนักงานราชการ จะระบุข้อมูลเป็นพนักงานเท่านั้น

๒. เรื่องกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ซึ่งในที่ประชุมได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานว่ามีหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอย่างไร เนื่องจากในส่วนราชการได้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามมติคณะรัฐมนตรีและตามกรอบที่สำนักงาน กพร.กำหนด แต่หน่วยงานในกำกับที่เป็นองค์การมหาชน จะมีการขอเงินสนับสนุนเพิ่มเติมมาจ้างงานบุคลากรด้วย ดังนั้น หากคำนวณฐานกรอบตามที่ส่วนราชการกำหนด จะไม่ได้ยอดบุคลากรที่แท้จริง แต่หากคำนวณตามฐานกรอบที่มีการขอเงินสนับสนุนเพื่อจ้างบุคลากรเพิ่มเติม จะได้ข้อมูลบุคลากรที่แท้จริง แต่อาจเกินกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารอาจมองว่ามีอัตรากุศลสูงเกินกำหนด ในการนี้ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคลชี้แจงต่อที่ประชุมว่า ในส่วนของระบบสรุพอัตรากำลังดำเนินการเพื่อรายงานข้อมูลบุคลากรที่แท้จริงให้ผู้บริหารทราบ จึงเห็นควรให้คำนวณกรอบอัตรากำลังตามที่มีการจ้างงานอยู่จริง คือรวมจำนวนบุคลากรตามกรอบโครงสร้างที่ได้รับการอนุมัติจากมติคณะรัฐมนตรี หรือ ที่กพร. กำหนด รวมกับจำนวนบุคลากรที่มีการจ้างโดยใช้เงินประเภทอื่นสนับสนุนด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจ้างงานอยู่จริง

๓. การให้คำจัดความของ คำว่า “ว่าง มีเงิน” และ “ว่าง ไม่มีเงิน” ซึ่งในกรณีนี้ส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลของหน่วยงานราชการ เพราะในส่วนขององค์การมหาชนจะไม่ค่อยประสบปัญหาในเรื่องงบประมาณ การจ้างงานของบุคลากร แต่ในส่วนของราชการบางหน่วยงานอาจประสบปัญหาที่มีอัตราว่างแต่ไม่มีเงินงบประมาณเพียงพอในการจ้างบุคลากร จึงได้กำหนดกหนดคำว่า ว่าง มีเงิน และ ว่าง ไม่มีเงิน ขึ้น ซึ่งสามารถสรุปคำจัดความได้ดังนี้

“ว่าง มีเงิน” คือ จำนวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถจ้างงานได้ โดยมีเงินงบประมาณเพียงพอที่สามารถจ้างงานได้จริง

“ว่าง ไม่มีเงิน” คือ จำนวนบุคลากรที่คงเหลือตามกรอบ แต่ไม่สามารถจ้างงานได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณเพียงพอจะจัดจ้าง

#### ด้านการจัดการข้อมูลผู้บริหาร

๑. ระดับของบุคลากรในการรายงาน ในส่วนของแผนผังผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานเบื้องต้นระบบสรุปรายการกำลัง อว. จะแสดงผลในแนวดิ่งก่อน ( ๑ – ๑๐ เป็นต้น ) ยังไม่สามารถแสดงเป็นแผนผังได้ โดยให้เรียงเป็นลำดับลงมาจากผู้บริหารสูงสุดเรียงลงมาตามลำดับ หากมีระดับเท่ากันให้เรียงตามลำดับความอาวุโส

๒. การจัดทำข้อมูลผู้บริหารให้จัดทำข้อมูล ดังนี้ ผู้บริหารในสายงานวิชาการคือ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ในสายงานอำนวยการคือ ระดับอำนวยการสูงขึ้นไป หรือหากเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน ให้รายงานในตำแหน่งที่เทียบเท่ากับระดับซี ๙ เดิมขึ้นไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงาน

#### ด้านการแสดงรายงานสรุปรายการกำลัง

ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มคอลัมน์จำนวนรวมของบุคลากรไว้ที่ท้ายตารางทางด้านขวามือในทุกแบบรายงาน ซึ่งแต่เดิมจะมีการแสดงข้อมูลเฉพาะรูปแบบการแสดงผลข้อมูลจำแนกตามเพศเท่านั้น ซึ่งภายหลังจากการฝึกอบรม ทางคณะผู้จัดทำได้หารือกับเจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แจ้งว่า ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากการเพิ่มคอลัมน์ดังกล่าวจะทำให้การแสดงผลมีขนาดตัวอักษรที่เล็กลง ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน จึงเห็นควรให้มีการแสดงผลในรูปแบบเดิมไปก่อน ทั้งนี้ในส่วนของจำนวนรวมบุคลากรที่ต้องการเพิ่มข้อมูลในระบบได้มีการแสดงผลในภาพรวมของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานในกำกับและองค์การมหาชนไว้แล้ว และหากผู้บริหาร ต้องการดูข้อมูลบุคลากรในภาพรวมของแต่ละหน่วยงาน Super Admin สามารถเข้าไปเรียกดูข้อมูลของแต่ละหน่วยงานเพื่อรายงานให้ผู้บริหารทราบโดยตรงได้ต่อไป

### ๑๓. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ

สคบ. สำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ ด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ การเข้าร่วมประชุมฯ แบบออนไลน์ผ่านทาง <http://gg.gg/g07nv> หรือแสกน QR Code โดยแบ่งระดับ ความพึงพอใจต่อการจัดประชุมฯ ของผู้เข้าร่วมประชุมฯ เป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยมาก โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ โดยใช้เกณฑ์ การประเมิน ดังนี้

คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
๕	๔.๕๐ - ๕	มากที่สุด
๔	๓.๕๑ - ๔.๕๐	มาก
๓	๒.๕๑ - ๓.๕๐	ปานกลาง
๒	๑.๕๑ - ๒.๕๐	น้อย
๑	๑.๐๐ - ๑.๕๐	น้อยมาก

หมายเหตุ ช่วงคะแนนใช้เกณฑ์การวิเคราะห์และแปรผลจากค่าเฉลี่ยของข้อมูลเป็นฐานการคำนวณ

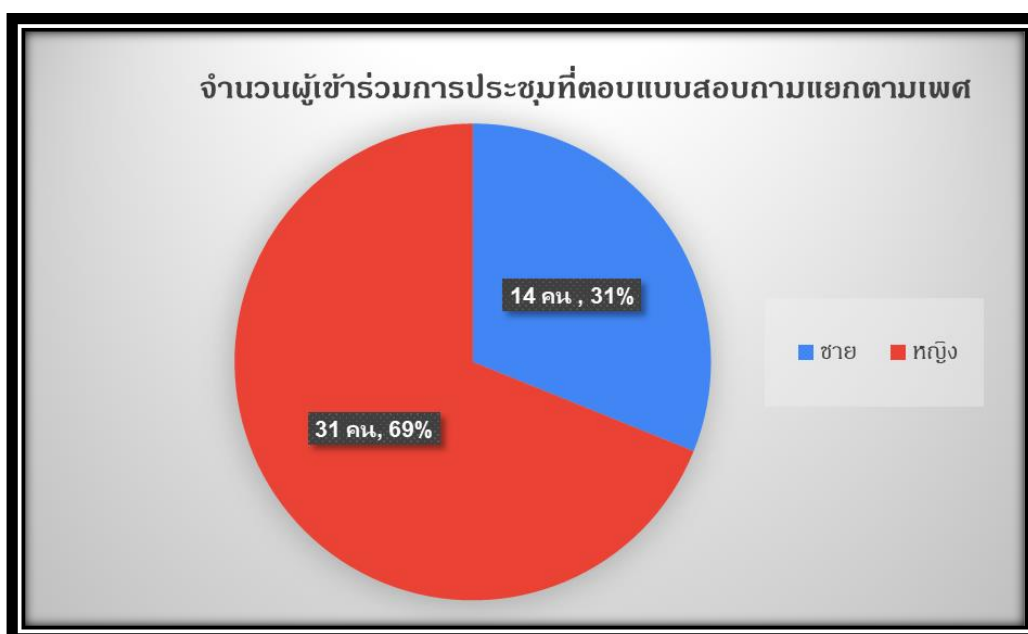
#### ๑๓.๑ ผลการสำรวจความพึงพอใจ

จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ ครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมประชุมฯ จำนวน ๔๘ คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยมีรายละเอียดแผนภูมิที่ ๑ - ๒

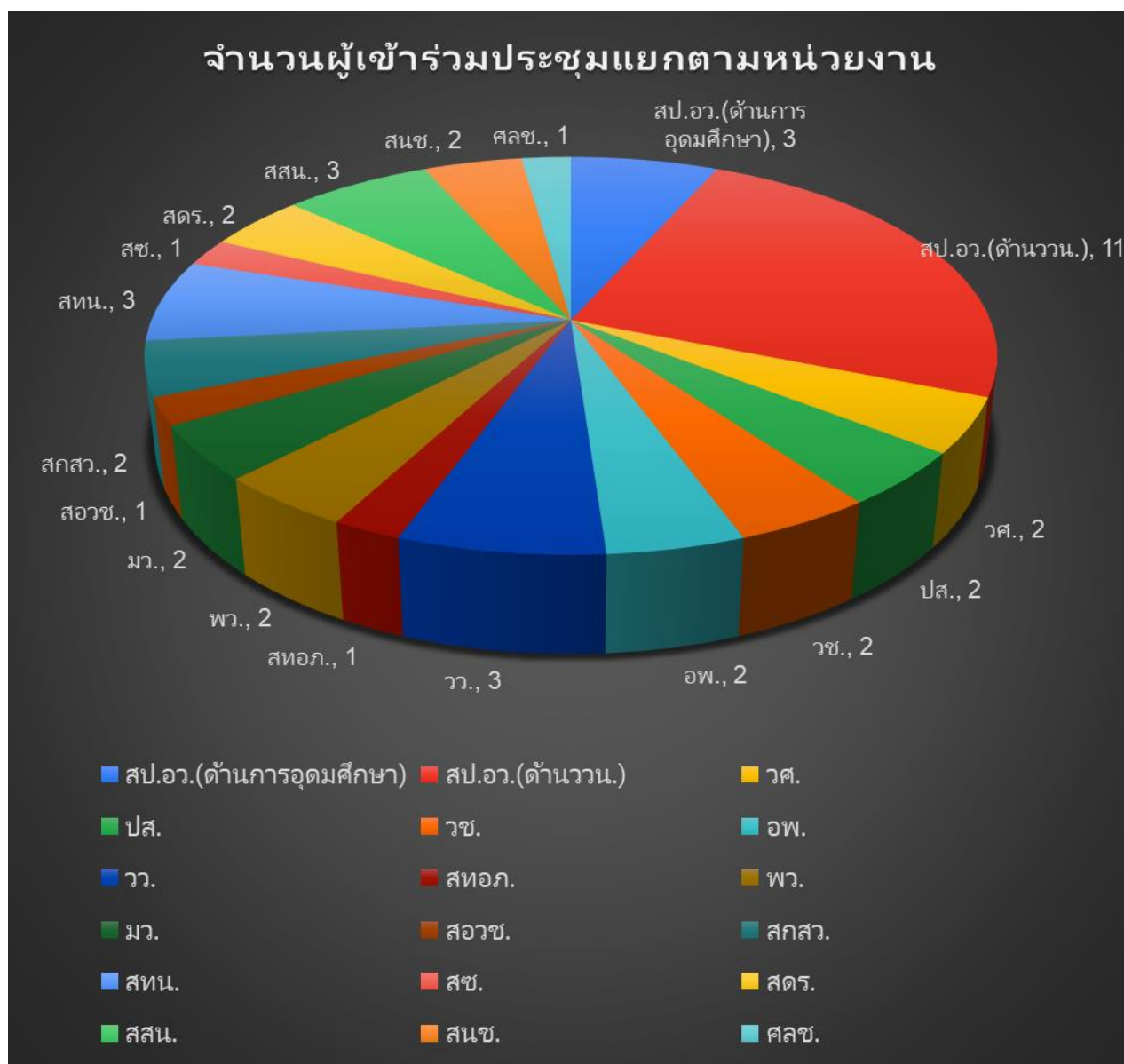
##### ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๒

แผนภูมิที่ ๑ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมที่ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ



แผนภูมิที่ ๒ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม





## ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดประชุมฯ

จากผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจที่มีการจัดประชุมฯ พบว่าผู้เข้าร่วมฯ มีความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ ร้อยละเฉลี่ย ๘๘.๖๒ (ระดับมาก) โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความกระตือรือร้นและเต็มใจให้บริการต่อผู้เข้าร่วมโครงการอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ ๙๒.๘๙ รองลงมาคือ ด้านการบริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ร้อยละ ๙๒.๐๐ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ ๓

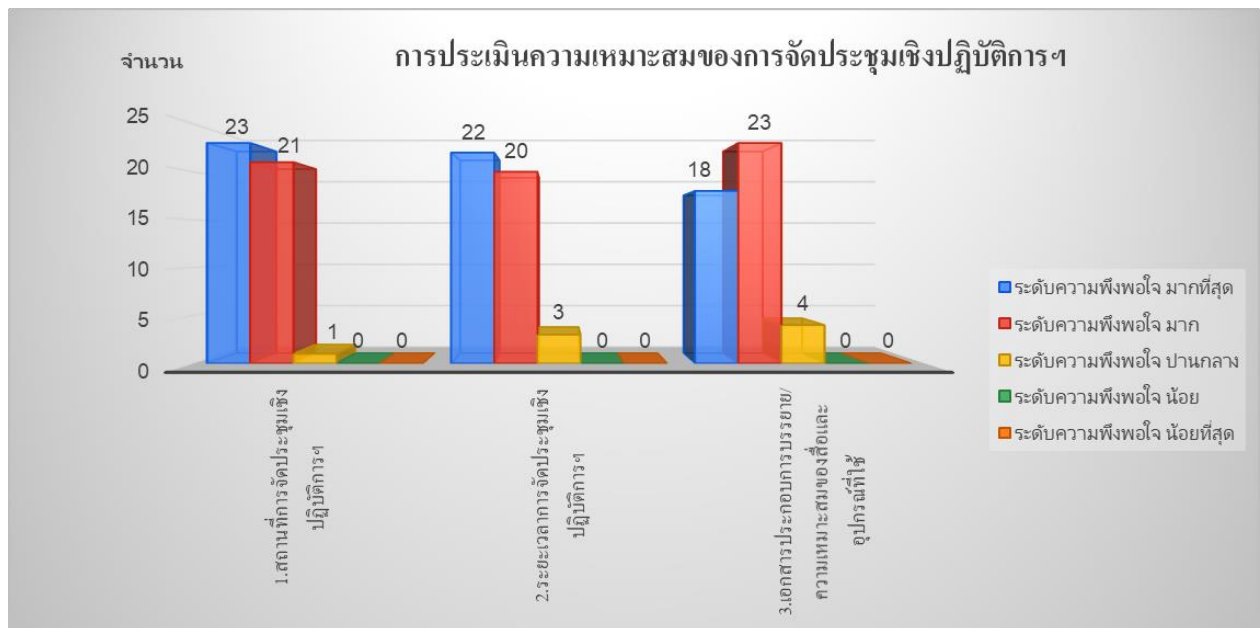
ตารางที่ ๑ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ระดับ ความพึง พอใจ	ร้อยละ เฉลี่ย
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)			
<b>ด้านความเหมาะสมของการจัดประชุมฯ</b>									
๑.	สถานที่การจัดประชุมฯ	๒๓	๒๑	๑	๐	๐	๔.๔๙	มาก	๘๙.๗๘%
๒.	ระยะเวลาการจัดประชุมฯ	๒๒	๒๐	๓	๐	๐	๔.๔๒	มาก	๘๘.๔๔%
๓.	เอกสารประกอบการบรรยาย/ความเหมาะสม ของสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้	๑๘	๒๓	๔	๐	๐	๔.๓๑	มาก	๘๖.๒๒%
<b>ด้านความเหมาะสมของวิทยากร</b>									
๔.	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่บรรยาย	๑๗	๒๔	๔	๐	๐	๔.๒๙	มาก	๘๕.๗๘%
๕.	มีความชัดเจนในการตอบข้อซักถาม/ให้ คำแนะนำ	๑๘	๒๑	๖	๐	๐	๔.๒๗	มาก	๘๕.๓๓%
๖.	ความเหมาะสมของวิทยากรในภาพรวม	๑๘	๒๓	๔	๐	๐	๔.๓๑	มาก	๘๖.๒๒%
<b>ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่/สิ่งอำนวยความสะดวก/อาหารและเครื่องดื่ม</b>									
๗.	การประสานงานของเจ้าหน้าที่ เช่น หนังสือเชิญ เข้าร่วมประชุมฯ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ	๒๐	๒๒	๓	๐	๐	๔.๓๘	มาก	๘๗.๕๖%
๘.	บริการด้วยความสุภาพ/ยิ้มแย้มแจ่มใส	๒๘	๑๖	๑	๐	๐	๔.๖๐	มากที่สุด	๙๒.๐๐%
๙.	ความกระตือรือร้นและเต็มใจให้บริการต่อ ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเท่าเทียม	๒๙	๑๖	๐	๐	๐	๔.๖๔	มากที่สุด	๙๒.๘๙%
๑๐.	ความพึงพอใจด้านอาหารและเครื่องดื่ม	๒๗	๑๗	๑	๐	๐	๔.๕๘	มากที่สุด	๙๑.๕๖%

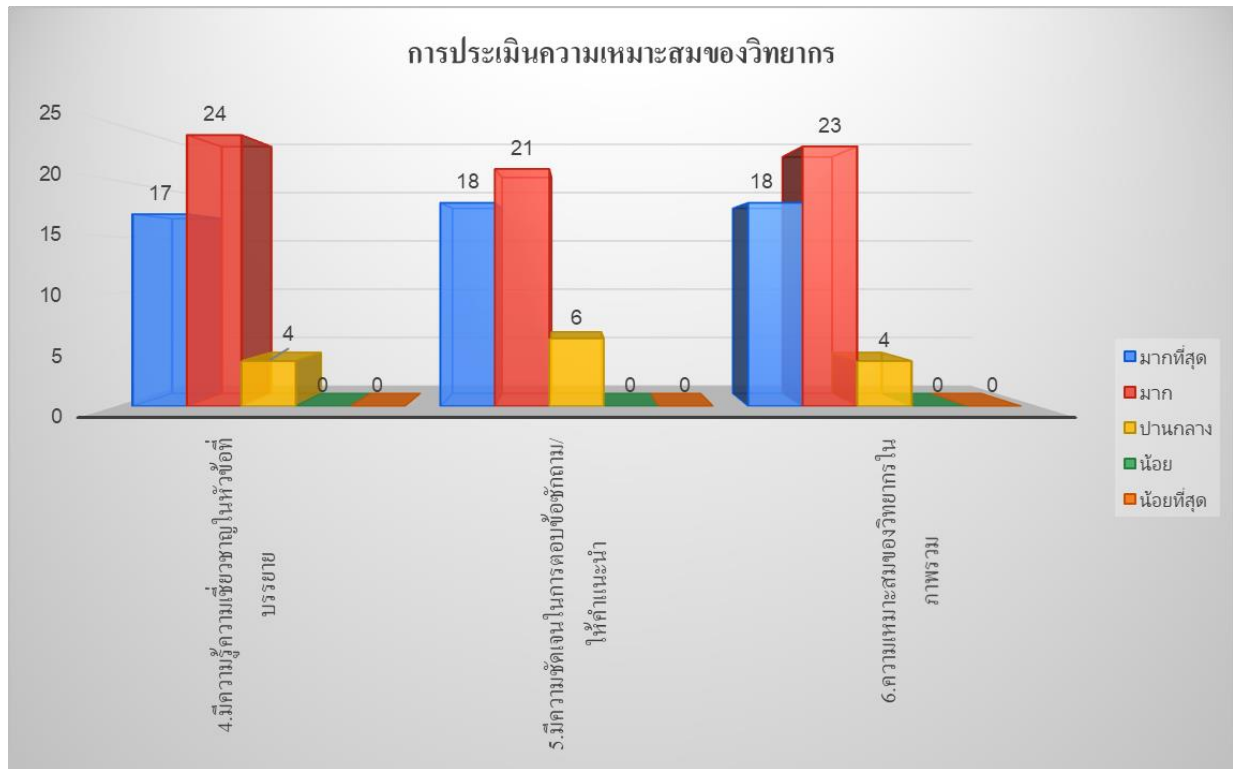
ตารางที่ ๑ (ต่อ) ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					เฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ร้อยละเฉลี่ย
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ									
๑๑.	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ "ระบบสรูปอัตรากำลัง"	๑๘	๒๗	๐	๐	๐	๔.๔๐	มาก	๘๘.๐๐%
๑๒.	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นเพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อว.ให้เข้มแข็ง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดทำระบบอัตรากำลัง อว.ได้อย่างถูกต้อง	๒๔	๑๗	๔	๐	๐	๔.๔๔	มาก	๘๘.๘๙%
๑๓.	การประเมินผลความพึงพอใจในการจัดประชุมฯ ในภาพรวม	๒๒	๒๒	๑	๐	๐	๔.๔๗	มาก	๘๙.๓๓%
ความพึงพอใจเฉลี่ย							๔.๔๓	มาก	๘๘.๖๒%

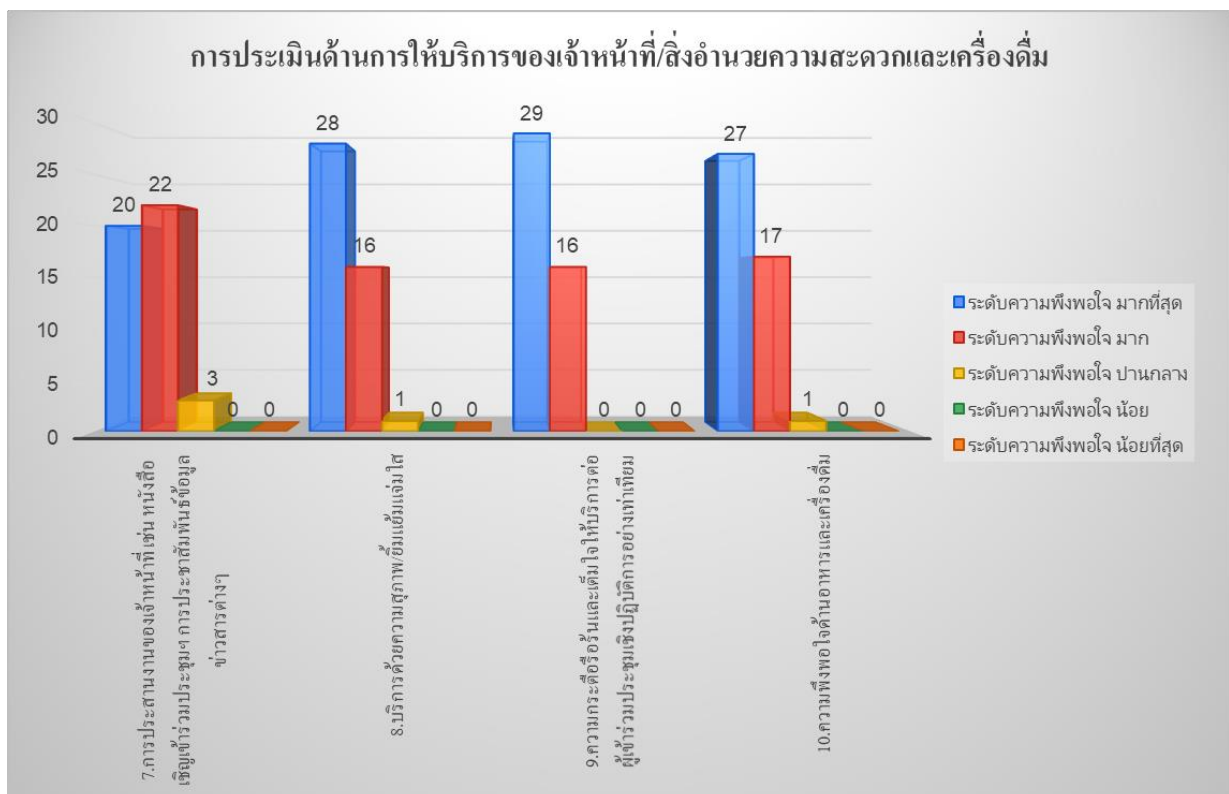
แผนภูมิที่ ๓ สรุปลผลการประเมินความเหมาะสมของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ อยู่ในระดับมาก



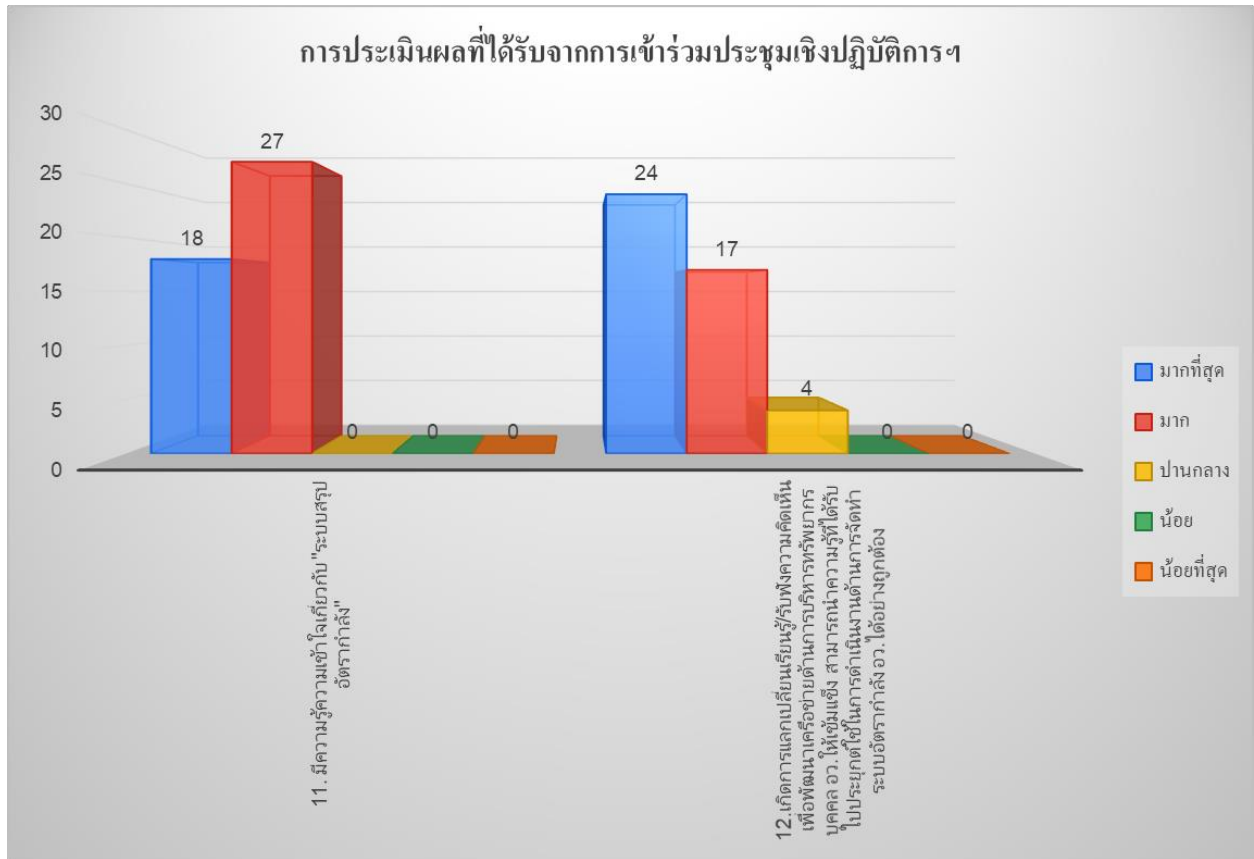
แผนภูมิที่ ๔ สรุปผลการประเมินความเหมาะสมของวิทยากร อยู่ในระดับมาก



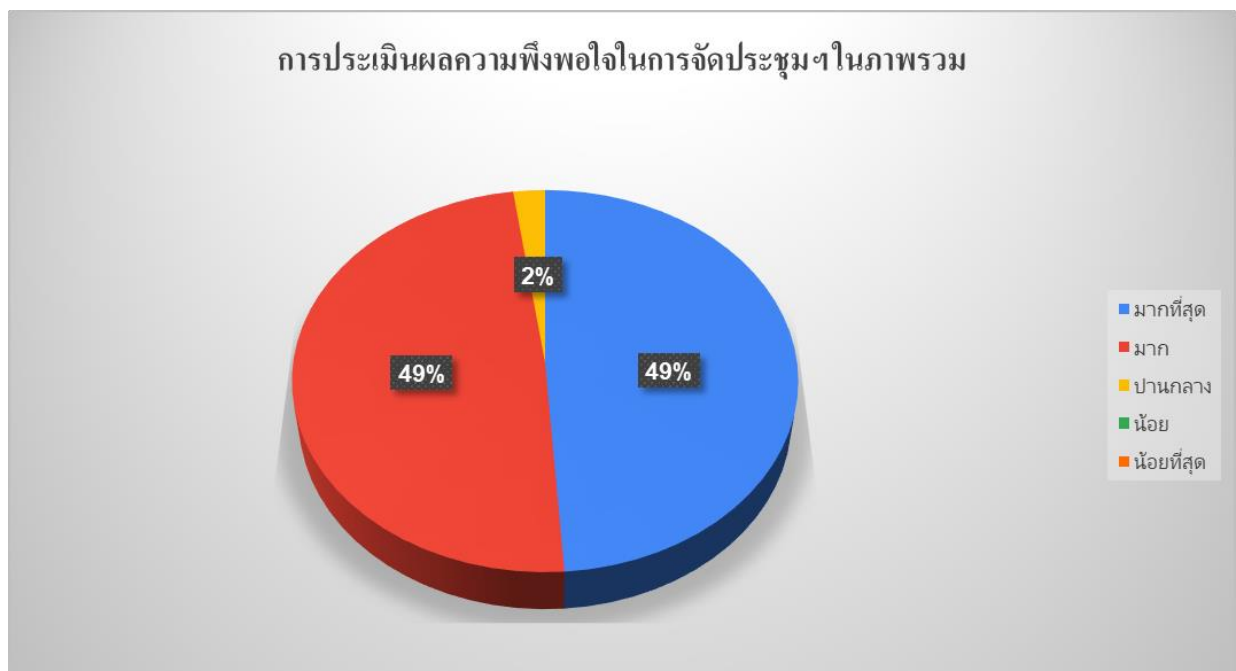
แผนภูมิที่ ๕ สรุปผลการประเมินด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่/สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องดืม อยู่ในระดับมากที่สุด



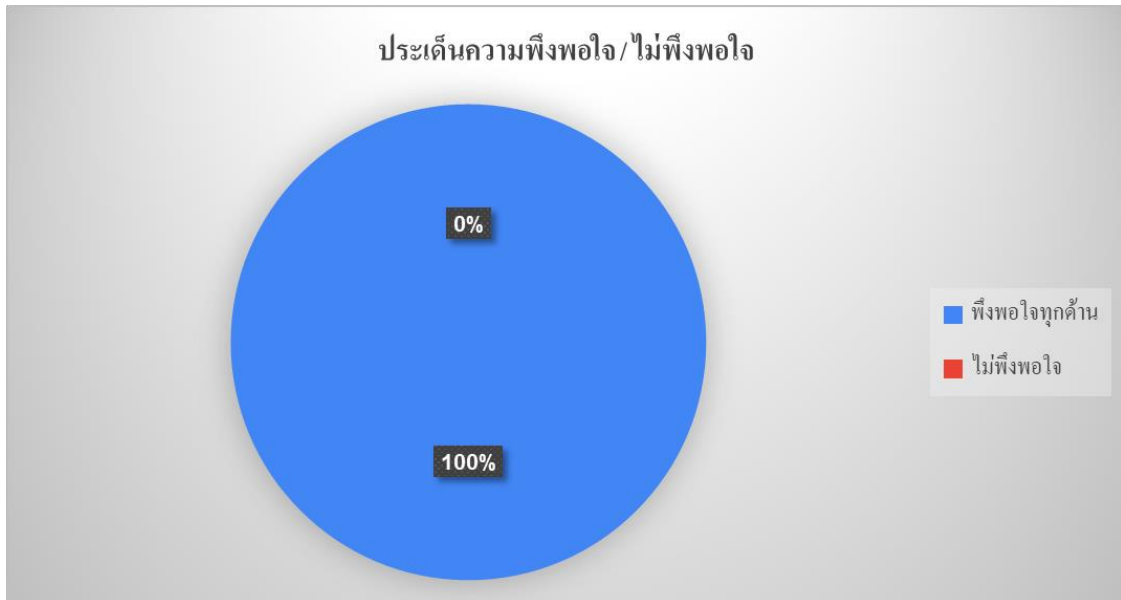
แผนภูมิที่ ๖ สรุปผลการประเมินผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก



แผนภูมิที่ ๗ สรุปผลการประเมินผลความพึงพอใจในการจัดประชุมฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก



แผนภูมิที่ ๘ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ สรุปว่าผู้เข้าร่วมการประชุมฯ พึงพอใจทุกด้าน



๑๓.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

ด้านวิทยากร

- ดี
- มีความเชี่ยวชาญ

ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่

- ดี
- บริการดีมาก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- ดี
- มีความเหมาะสมมาก

ผลที่ได้รับและการนำไปใช้ประโยชน์

- ดี
- สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างมาก

อื่นๆ

- หากมีการเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดประชุมอีก

### ๑๔. การประเมินผล

การประเมินผลการจัดประชุมฯ โดยการวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ

ตารางที่ ๒ สรุปการประเมินผลการจัดประชุมฯ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ในภาพรวม	ร้อยละ ๘๐	๘๙.๓๓

### ๑๕. สรุปผลการดำเนินงาน

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ที่มีต่อการจัดโครงการในภาพรวม มีค่าเท่ากับคืออยู่ในระดับมาก และ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓๓ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด เป้าหมายไว้ ร้อยละ ๘๐ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ โดยบุคลากรในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมสามารถใช้งานระบบสรุปร้อยละ อว. ได้อย่างถูกต้อง มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับการใช้งานระบบสรุปร้อยละ อว. เพื่อพัฒนาระบบสรุปร้อยละ อว. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๑๖. ภาพประกอบการประชุมฯ

บรรยากาศการลงทะเบียน ณ ห้องประชุมชั้น ๔ และ ศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๗ อาคารพระจอมเกล้า สป.อว.



รองศาสตราจารย์สรนิต ศิลธรรม ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำร่องการบูรณาการบูรณาการทรัพยากรบุคคลในระดับกระทรวง



ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
มอบนโยบายทิศทางการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิรูป อววน.



บรรยากาศการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเครือข่าย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล อว.





นายอนาวิต อมรเทศกุล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ (สข.)  
วิทยากร บรรยายแนะนำรูปแบบระบบสรุปรายงาน อว.



นางสาวฐิติพร พงศ์พานิช นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ  
วิทยากรในการฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสรุปรายงาน อว.



บรรยากาศขณะฝึกปฏิบัติการใช้งานระบบสรูปั้ตรากำลัง อว.  
การตอบข้อซักถาม/รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

