**ตัวชี้วัดที่ 3 : ตัวชี้วัดการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ส่วนงานกำหนด**

**ชื่อหน่วยงาน ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

**ตัวชี้วัดการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ส่วนงานกำหนด**

| **หน่วยงาน** | **กระบวนการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน** | **เป้าหมาย** |
| --- | --- | --- |
| 14. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 14.1. กระบวนการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย (ปีงบ 64) | ร้อยละ 90 ของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับ มีการทบทวน ปรับปรุงและกำหนดแนวทางการประเมิน |
| 14.2. กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร  | ระดับ 4 มีการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ตามผลการวิเคราะห์ Gap Analysis และมีการเผยแพร่ |
| 14.3. กระบวนการวิเคราะห์และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร  | ร้อยละ 70 ของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 |

**รายงานผลการดำเนินงาน**

**1) กระบวนการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)**

1.1) รายงานกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลกระบวนการ การวิเคราะห์กระบวนการ/ผลการประเมิน และการวางแผนหรือปรับปรุงการดำเนินงาน

(บรรยาย/อภิปราย/ Flow chart หรือแนวทางอื่นๆ เพื่อแสดงรายงานฯ ตามบริบทของหน่วยงาน)

........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

1.2) การคิดค่าคะแนน

สูตรคำนวณ :

 ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับที่มีการทบทวน ปรับปรุงและกำหนดแนวทางการประเมิน =

 จำนวนสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับที่มีการทบทวนฯ x 100

 155

| **คะแนน** | **คำอธิบาย** |
| --- | --- |
| 0.00 – 2.99 | หากร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับ มีการทบทวนฯ**น้อยกว่า ร้อยละ 90.00** ให้ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ดังนี้ค่าคะแนน = ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรฯ x 3.00 90 |
| 3.00 | ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งฯ มีการทบทวนฯ**เท่ากับ ร้อยละ 90.00** |
| 4.00 | ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งฯ **ตั้งแต่ ร้อยละ 94.50 ขึ้นไป** |
| 5.00 | ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งฯ **ตั้งแต่ ร้อยละ 94.50 ขึ้นไป**และมีการรายงานกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลกระบวนการ และมีการวิเคราะห์กระบวนการ/ผลการประเมิน โดยนำไปใช้วางแผนหรือปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งถัดไปอย่างเป็นระบบ |

(แสดงวิธีการคิดค่าคะแนนตามเงื่อนไขในตาราง)

..........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

**2) กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร**

1.1) รายงานกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลกระบวนการ การวิเคราะห์กระบวนการ/ผลการประเมิน และการวางแผนหรือปรับปรุงการดำเนินงาน

(บรรยาย/อภิปราย/ Flow chart หรือแนวทางอื่นๆ เพื่อแสดงรายงานฯ ตามบริบทของหน่วยงาน)

............................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

1.2) การคิดค่าคะแนน

ใช้การคิดค่าคะแนนเชิงคุณภาพตามเงื่อนไข ดังนี้

| **คะแนน** | **คำอธิบาย** |
| --- | --- |
| 1 | มีการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง |
| 2 | มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรและรวบรวมผลประเมินของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ |
| 3 | มีการวิเคราะห์ GAP Analysis จากผลการประเมินสมรรถนะฯ เพื่อให้ทราบสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาในภาพรวม |
| 4 | มีการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ตามผลการวิเคราะห์ GAP Analysis และมีการเผยแพร่ |
| 5 | ออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาตามผลการวิเคราะห์ GAP Analysis |

ทั้งนี้ การได้คะแนนในลำดับที่สูงขึ้นต้องมีการดำเนินการครบถ้วนตามลำดับก่อนหน้าด้วย (ไม่ดำเนินการข้ามขั้นตอน)

 (แสดงวิธีการคิดค่าคะแนนตามเงื่อนไขในตาราง)

..........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

**3) กระบวนการวิเคราะห์และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร**

1.1) รายงานกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลกระบวนการ การวิเคราะห์กระบวนการ/ผลการประเมิน และการวางแผนหรือปรับปรุงการดำเนินงาน

(บรรยาย/อภิปราย/ Flow chart หรือแนวทางอื่นๆ เพื่อแสดงรายงานฯ ตามบริบทของหน่วยงาน)

..........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

1.2) การคิดค่าคะแนน

| **คะแนน** | **คำอธิบาย** |
| --- | --- |
| 0.00 – 2.99 | หากร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร **น้อยกว่า ร้อยละ 70** ให้ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ดังนี้ค่าคะแนน = ร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร x 3.00 70 |
| 3.00 | ร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร **เท่ากับ ร้อยละ 70** |
| 4.00 | ร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร **ตั้งแต่ ร้อยละ 73.50 ขึ้นไป** |
| 5.00 | ร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากร **ตั้งแต่ ร้อยละ 73.50** **ขึ้นไป**และมีการรายงานกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลกระบวนการ และมีการวิเคราะห์กระบวนการ/ผลการประเมิน โดยนำไปใช้วางแผนหรือปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งถัดไปอย่างเป็นระบบ |

(แสดงวิธีการคิดค่าคะแนนตามเงื่อนไขในตาราง)

..........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

**ผลการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่ 3**

|  |  |
| --- | --- |
| **การคิดค่าคะแนน** | **คะแนน** |
| **ใช้ผลประเมินตามตารางการคิดค่าคะแนน** | **(ค่าเฉลี่ย)** |
| 1) ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับ มีการทบทวน ปรับปรุงและกำหนดแนวทางการประเมิน |  |
| 2) กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร |  |
| 3) ร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 |  |