



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

กค.

ส่วนราชการ ... กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๐-๑
ที่ นร.๐๒๐๓.๐๒/๒๗๐๓ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง สรุปผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)

เพื่อโปรดพิจารณา/อนุมัติ

เรื่องเดิม

๑. กปส.กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ และเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ.กำหนดทั้ง ๕ มิติ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของ กปส. ต่อเนื่องจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕ (หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๒/๑๘๕ ลว.๑๘ ม.ค. ๕๖) โดย กกจ. ได้ดำเนินการแจ้งเวียนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐ ให้สำนัก/กอง และหน่วยงานต่าง ๆ ทราบ และถือปฏิบัติ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ กกจ.

๒. กกจ.จัดทำแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ร่วมกับสำนัก/กองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๖๐ ใน ๕ มิติ ทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ นำเสนอ อปส.อนุมัติและแจ้งเวียนสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการกลยุทธ์ฯ ปี ๒๕๕๖ ทางอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดดำเนินการประเมินผลความสำเร็จของแผนงาน/กิจกรรมและโครงการตามระดับเป้าหมายผลผลิตที่ทำได้ในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ (หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๒/ว๓๘๑ ลว.๕ ก.พ.๕๖)

ข้อเท็จจริง

๑. กกจ.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ต่อเนื่องจากปี ๒๕๕๖ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์หลัก ๕ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๖- ๒๕๖๐) เมื่อวันที่ ๔ ก.ค.๒๕๕๖ โดยเชิญผู้แทนด้านแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัด กปส.เข้าร่วมประชุมระดมความเห็น เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานรองรับแผนกลยุทธ์หลัก ๕ ปี ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๕ มิติ โดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและข้อมูลการประเมินผล และชี้แจงกรอบแนวทางดำเนินการแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)ตามผลการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ให้เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปของทุกสำนัก, กอง / กกจ.น้อย) ทราบเพื่อเตรียมรองรับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ค.๒๕๕๖

ด่วนที่สุด

เรียน ผอ.สำนัก,ผชช.,ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

กกจ.ขอส่งแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการรายปีทั้ง ๔ ปี เพื่อเป็นแนวทางประกอบ การดำเนินการกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องให้ สอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป


(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.

30 เม.ย. 2556

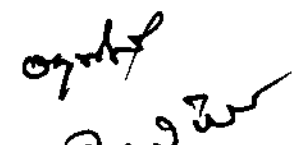
๒. ผลการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการและกิจกรรมย่อย รวม ๒๑ เรื่อง ที่รองรับการดำเนินกิจกรรมหลัก ๑๔ กิจกรรม มีจำนวน ๑๙ เรื่อง ที่มีระดับค่าเป้าหมาย ตรงตามที่กำหนดไว้ ยกเว้นกิจกรรมที่เริ่มดำเนินการก่อนปีที่กำหนด เพื่อเป็นฐานข้อมูลตั้งต้นก่อน ดำเนินการจริง ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีระดับค่าเป้าหมายต่ำกว่าที่กำหนด จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ การจัดทำกรอบอัตรากำลังมาตรฐานของ สวท.ภูมิภาค ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน และการจัดทำคู่มือตัวชี้วัดรายบุคคล ตามยุทธศาสตร์และตามภารกิจ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชา ในการวางแผนและบริหารผลงาน (เอกสารแนบ ๑)

๓. ผลการวิเคราะห์จัดกลุ่มกิจกรรมจากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยพิจารณาจาก องค์ประกอบด้านความสำคัญ การใช้ทรัพยากร และความพร้อมในการประเมินผล เช่น กิจกรรมที่มีความสำคัญมาก-ใช้ทรัพยากรน้อย-มีความพร้อมในการประเมินผล ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก เป็นต้น นำไปสู่การจัดทำร่างแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการรายปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) หลัก ๕ ปี (๒๕๕๖-๒๕๖๐) โดยกำหนดเป้าประสงค์กลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๐ เป้าประสงค์ และกิจกรรมหลัก รองรับการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ใน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. รวมทั้งสิ้น ๒๐ กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมหลักในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management / HRM) จำนวน ๑๒ กิจกรรม (เอกสารแนบ ๒) และกิจกรรมหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development / HRD) จำนวน ๘ กิจกรรม ซึ่งปรากฏรายละเอียดกิจกรรม ในแผนพัฒนาบุคลากร กปส.ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘

ข้อพิจารณา

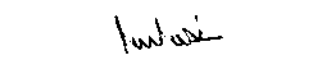
เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard นำไปสู่การ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ.กำหนด ทั้ง ๕ มิติ เห็นสมควรอนุมัติแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการรายปี ทั้ง ๔ ปี แจกเวียนสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ จักขอบพระคุณยิ่ง


(นายอภิรักษ์ จันทรงษ์)
อปส.

๒๗ ก.ย. ๒๕๕๖


(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
อกจ.


(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)
รปส.

๒๓ ก.ย. ๒๕๕๖

รปส. (นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์) 
๒๓ ก.ย. ๒๕๕๖

รปส. (นายอภิรักษ์ จันทรงษ์) 5693
๒๔ ก.ย. ๒๕๕๖

แบบประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การวางแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารกำลังคน	๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ บริหารกำลังคน - จัดทำกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานของสวท.ในส่วนภูมิภาค	กอพ.กกจ.	๐.๓	☒ ศึกษา กรอบ อัตรากำลัง ชรก.และการ ดำรงตำแหน่ง ตามจริง (อุปทาน กำลังคน)	☐ ศึกษา คุณสมบัติด้าน อายุ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ ชรก.กลุ่มต่างๆ ในภาพรวมของ กรม (อุปทาน เชิงคุณภาพ)	☐ มีแผนกำลังคน ที่ระบุจำนวนและ คุณภาพของ บุคลากรที่ เหมาะสมกับ ภารกิจ (อุปสงค์กำลังคน เชิงคุณภาพ)	☐ ระบุ วิธีดำเนินการ เพื่อบรรลุถึง เป้าประสงค์ ตามแผน กำลังคน	☐ มีกลไก การดำเนินงาน เพื่อบรรลุถึง เป้าประสงค์ ตามแผน กำลังคน	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	๑.๒.๑ จำแนกประเภทบุคลากร (ตามประเภทและสายงาน)เพื่อ เข้าสู่การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ และตามลำดับความจำเป็น แรงด่วน - โครงการปรับปรุง หลักเกณฑ์และหลักสูตรการ ฝึกอบรมและบุคลากร ตามระบบ เส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพและแผนสืบทอด ตำแหน่ง - โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖	กพบ.กกจ. สปช.	๐.๒๕	☐ ประกาศ เกณฑ์การ จำแนกกลุ่มผู้ อยู่ในข่ายเข้า รับการ ฝึกอบรม ตามลำดับ ความจำเป็น ในหลักสูตร ที่สำคัญ	☐ ประกาศ เกณฑ์การ จำแนกกลุ่ม ผู้อยู่ในข่ายเข้า รับการ ฝึกอบรม ตามลำดับ ความจำเป็นใน ทุกหลักสูตร ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	☒ มีการกำหนด training needs ตามลำดับความ จำเป็นเร่งด่วนใน ทุกหลักสูตรตาม แผนพัฒนา บุคลากร	☐ มี กระบวนการคัด กรองผู้มีความ จำเป็นเร่งด่วน และจัดทำ รายชื่อล่วงหน้า เป็นรายปี	☐ ประเมินผล การกำหนด เกณฑ์และการ คัดกรอง	

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	๑.๒.๒ จัดทำระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง/มีศักยภาพสูง (talent) - โครงการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ (HIPPS)	กพบ.กกจ.	๐.๑	☐ วาง แนวทางสร้าง ระบบ talent ของ กรมฯ เพิ่มเติมจาก ระบบ HIPPS	☐ ศึกษา ความต้องการ ใช้บุคลากรที่มี ศักยภาพสูง ของกรมฯ	☒ มีระบบ talent เฉพาะของ กรมฯ ที่ระบุวิธี บริหารจัดการ ระบบ เกณฑ์การ สรรหา ระบบการ สอนงาน แนวทาง พัฒนา และการ ประเมิน	☐ มีการสรร หาและ นำ ขรก.ที่มี ศักยภาพสูงเข้า สู่อระบบ talent	☐ ขรก.ใน ระบบ talent มีการ ร่วม กลุ่มเพื่อ สร้างผลงาน และ พัฒนาระบบ talent	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การเพิ่มขีด ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาใน การวางแผนและ บริหารผลงาน	๑.๓.๑ จัดทำคู่มือตัวชี้วัด รายบุคคลตามยุทธศาสตร์และ ตามภารกิจ - จัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนาระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ กปส. - โครงการย่อย: การจัดทำ คำรับรองการปฏิบัติราชการของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - โครงการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖	ฝบต.กกจ. กพร. สนผ.	๐.๒	☐ จัดตั้ง คณะทำงาน	☒ ระบุ องค์ประกอบ เบื้องต้นของ คู่มือและ ตัวชี้วัด	☐ มีการสัมมนา ผู้เกี่ยวข้องในการ ยกร่างคู่มือ และ นำผลการสัมมนา จัดทำเป็นคู่มือที่ เป็นมาตรฐาน กลางของกรม พร้อมตัวอย่าง ตัวชี้วัดของทุก กระบวนงาน	☐ จัดทำคู่มือ ที่สมบูรณ์และ ให้ ผู้บังคับบัญชา ทุกท่านได้ รับทราบและ นำไปใช้	☐ ประเมินผล คู่มือ	

แบบประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การวางแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารกำลังคน	๒.๑.๑ จัดทำปฏิทินการพิจารณา โยกย้าย/แต่งตั้งรายปี	ผบต.กกจ.	๐.๒	☐ จัดทำไม่ ครบถ้วน และ ไม่ครบทุกปี	☐ มีปฏิทินทุก ปี แต่ไม่ได้เผยแพร่	☒ ประชาชนสัมพันธ์ให้ ผู้อยู่ในข่าย หมุนเวียน สับเปลี่ยน ตำแหน่ง หรืออยู่ ในข่ายได้รับการ พิจารณาแต่งตั้ง ได้รับทราบ ประมาณ กำหนดเวลา พิจารณา ล่วงหน้ารายปี	☐ วางแผน ร่วมกับ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ปรับปรุงปฏิทิน ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	☐ สามารถ ดำเนินการได้ ตรงตามปฏิทิน อย่างครบถ้วน	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	๒.๒.๑ ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจ ทำความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากรกรม ทั้ง ภายในและภายนอกประเทศรวมทั้ง ศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความ ร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม -โครงการตามพันธสัญญา (MOU)หรือที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับ ความร่วมมือ -โครงการพัฒนาหลักสูตร ผูกอบรมด้านการประชาสัมพันธ์ และสื่อสาร	สปต. สปช.	๐.๑	☐ ระบุ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ	☐ ผู้รับผิดชอบ ศึกษารวบรวม ข้อมูล	☒ คณะ ผู้รับผิดชอบ สามารถประมวล แหล่งความ ร่วมมือที่มีอยู่ได้ ครบถ้วน รวมทั้ง จัดทำรายงาน การศึกษาแหล่งที่ อาจทำความตกลงร่วมมือได้ เพิ่มเติมในด้าน ต่างๆ และ เผยแพร่รายงาน	☐ กรมฯ ริเริ่ม ดำเนินการด้าน ความร่วมมือ หรือความตกลง	☐ มีความตกลง/ความ ร่วมมือ แลกเปลี่ยน/ พัฒนา บุคลากร	

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	๒.๒.๒ กำหนดเกณฑ์ทักษะ ภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละ กลุ่ม และกำหนดเป็นรายการหนึ่งใน ฐานข้อมูลบุคคล - โครงการพัฒนาระบบ การประเมินทักษะและสมรรถนะ ของข้าราชการ - จัดอบรมหลักสูตร ฝึกอบรมการเขียนข่าวและ บทความประชาสัมพันธ์ ภาษาอังกฤษในเนื้อหาเรื่อง อาเซียน	กอพ.กกจ. สปช.	๐.๒๕	☐ ระบุองค์ คณะ ผู้รับผิดชอบ	☐ กำหนด แนวทางระบุ ความต้องการ ใช้ ภาษาอังกฤษ ของ ขรก.แต่ ละกลุ่ม ตาม ภารกิจกรมฯ	☒ สัมมนา ผู้เกี่ยวข้องและ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ จำแนกกลุ่ม ตำแหน่ง/หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเกณฑ์ทักษะ ภาษาอังกฤษของ ข้าราชการแต่ละ กลุ่มเหล่านั้น รวมทั้งให้บันทึก ระดับทักษะของ ข้าราชการเป็น ข้อมูลหนึ่งใน ฐานข้อมูลบุคคล	☐ มีข้อมูลชี้ ความสามารถ ในการใช้ ภาษาอังกฤษ ของ ขรก. กลุ่มเป้าหมาย	☐ มีการ ประเมิน ชี้ด ความสามารถ ในการใช้ ภาษาอังกฤษ ของขรก. กลุ่มเป้าหมาย อย่าง สม่ำเสมอและ เชื่อมโยงกับ ผลการพัฒนา	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเพิ่มขีด ความสามารถของ กกจ.ในการ บริหารงานบุคคล	๒.๕.๑ ใช้การบริหารจัดการองค์ ความรู้ (Knowledge Management : KM) ในการ พัฒนาบุคลากรของกองการ เจ้าหน้าที่ - การจัดการความรู้ (KM)ของกกจ.	กพบ.กกจ.	๐.๑			ระดับความสำเร็จ ของ KM ☒ ตรงตาม เป้าหมาย			

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเพิ่มขีด ความสามารถของ กกกจ.ในการ บริหารงานบุคคล	๒.๕.๒ ฝึกอบรมบุคลากรใน กกกจ. - โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖	กพบ.กกกจ.	๐.๐๕	☐ ศึกษา ความจำเป็น ในการ ฝึกอบรมของ บุคลากรใน กกกจ.	☐ ระบุการ ฝึกอบรมที่ จำเป็น/ ช่วงเวลา/ บุคคล และ วิธีการ	☒ บุคลากรใน กกกจ.ได้รับการ ฝึกอบรมในหัวข้อ ที่เป็นประโยชน์กับ งานไม่น้อยกว่า ๑ วันต่อคนต่อปีโดย เฉลี่ย	☐ ประมวล เนื้อหาสาระที่ บุคลากรใน กกกจ.ได้รับการ ฝึกอบรมและ ขยายผล	☐ วางแผน พัฒนา บุคลากรใน กกกจ.และ ประเมินผลทุก ปี	

แบบประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารกำลังคน	๓.๑.๒ ประเมินสมรรถนะ ข้าราชการ กลุ่มเป้าหมาย ๓ ปี/ ครั้ง เพื่อรองรับระบบ succession plan	กอพ.กกจ.	๐.๒	☐ มีกรอบ วิธีการและ เกณฑ์การ ประเมิน	☐ ได้ ดำเนินการ ประเมิน กลุ่มเป้าหมาย	☒ มีการประเมิน สมรรถนะขรก. กลุ่มเป้าหมายไม่ น้อยกว่า ๓ ปีต่อ ครั้ง	☐ นำผลการ ประเมินมา เชื่อมโยงกับ การพัฒนาและ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	☐ มีรายงาน ผลและ วิเคราะห์การ ประเมินใน ภาพรวมอย่าง ต่อเนื่องเพื่อ การวางแผน	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	๓.๒.๑ จัดการทดสอบ/ประเมิน ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ - จัดหาหลักสูตรe- learning ภาษาอังกฤษชั้น พื้นฐานสำหรับข้าราชการ กปส. - โครงการพัฒนา บุคลากรกปส.ในการเตรียม ความพร้อมก้าวสู่ประชาคม อาเซียน	กพบ.กกจ.	๐.๒	☐ มีเกณฑ์ ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ	☐ มีการ ประเมินหรือ ทดสอบความรู้	☒ มีการประเมิน หรือทดสอบรวมไม่ น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้งพร้อมวิเคราะห์ และรายงานผลใน ภาพรวม	☐ นำผลการ ประเมินมา เชื่อมโยงกับ การพัฒนาและ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	☐ มีรายงาน ผลและ วิเคราะห์การ ประเมินใน ภาพรวมอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อ การวางแผน	

แบบประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนา ฐานข้อมูลเพื่อการ วางแผนและการ ตัดสินใจด้านการ บริหารงานบุคคล	๔.๔.๑ กำหนดเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบการบริหารระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS)	ผบต.กกจ./ ศสช.	๐.๑	☐ ระบุตัว บุคคลและ ความ รับผิดชอบ	☐ จนท. ดำเนินการ ตามที่ได้รับ มอบหมาย	☒ จนท.ที่ รับผิดชอบ ดูแลให้ ฐานข้อมูลบุคลากร ทั้งหมดมีความ ทันสมัยและ ครบถ้วนพร้อมใช้ งาน	☐ จนท.ที่ รับผิดชอบ ดูแล ความสมบูรณ์ ของระบบ และ พิจารณา ปรับปรุงฐานข้อ มูลให้ทันสมัย และเป็น ประโยชน์มาก ขึ้น	☐ จนท.ที่ รับผิดชอบ เผยแพร่ ความรู้และ พัฒนาช่องทาง ให้ ชรก.มีส่วน ร่วมในการ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลให้ สอดคล้องกับ ความต้องการ	

แบบประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการงาน <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากร	๕.๒.๑ ให้ข้าราชการมีโอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกตการประชุมระหว่างประเทศประจำปี เช่น ABU, AIBD, COCI, ITU (ด้านเทคนิค) และอื่นๆ ให้ข้าราชการมีโอกาสไปฝึกปฏิบัติงาน ณ ประเทศในอาเซียนตามโครงการแลกเปลี่ยน ให้ข้าราชการมีโอกาสไปสัมมนา/ฝึกอบรม ระหว่างประเทศทั้งในอาเซียนและประเทศอื่น - โครงการภายใต้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ	กกจ./สปช. สปต.	๐.๒	☐ ระบุองค์ คณะ ที่รับผิดชอบ	☐ มีเกณฑ์ และ กระบวนการ ในการ คัดเลือกขรก. เพื่อเข้าร่วม ประชุม/ ฝึก ปฏิบัติงาน/ ฝึกอบรม ระหว่าง ประเทศ	☒ มีการคัดเลือก ขรก. ที่เหมาะสม เข้าร่วมประชุม/ฝึก ปฏิบัติงาน/ ฝึกอบรมระหว่าง ประเทศไม่น้อย กว่า ๒ คน	☐ ส่งเสริมให้ ขรก. ตั้งเป้าหมาย พัฒนาตนเอง เข้าสู่ช่องทาง เหล่านี้ และ เผยแพร่ ประสบการณ์ และสิ่งที่ขรก. ในโครงการนี้ ได้รับ เพื่อให้ ขรก.อื่นๆ ได้ ทราบทั่วกัน	☐ ดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอ ทุกปี และ เชื่อมโยงเข้าสู่ โครงการอื่นๆ ของกรมฯ	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการงาน <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การเพิ่มขีด ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาใน การวางแผนและ บริหารผลงาน	๕.๓.๑ ประมวลคำสั่งมอบอำนาจตามหลักการกระจายอำนาจของผู้บริหารทุกหน่วยงาน	กวธ.กกจ./ กกร.	๐.๑	-	-	☒ ทุกหน่วยงาน สามารถเข้าถึง ประมวลคำสั่งมอบ อำนาจที่เป็น ปัจจุบันและ ครบถ้วน	-	-	

มิติ	กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	น้ำหนัก	ระดับความสำเร็จ					หมายเหตุ
				ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่า เป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน <u>ประเด็น</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเพิ่มขีด ความสามารถของ กกกจ.ในการ บริหารงานบุคคล	๕.๕.๑ ให้หน่วยงานต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ สร้างความผาสุกและความพึง พอใจ	ฝบต.กกกจ./ สำนัก/กอง	๐.๓	☐ มีโครงการ ที่ริเริ่มหรือ บริหารหรือ ดำเนินการ โดยหน่วยงาน	☐ มีโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการซึ่ง รับฟังความ คิดเห็นของ พนักงาน ราชการและ ลูกจ้างในการ กำหนดและ ดำเนิน โครงการ	☒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของ โครงการ บริหาร หรือดำเนินการโดย สำนัก/กอง/เขต หรือหน่วยงานใน ภูมิภาค	☐ มีโครงการ ซึ่งหลายสำนัก/ กอง/เขต/หรือ หน่วยงานใน ภูมิภาค ร่วมกัน ริเริ่มและ ดำเนินการ	☐ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ของโครงการ เป็นโครงการที่ ร่วมกันริเริ่ม และร่วมกัน ดำเนินงานโดย สำนัก/กอง/ เขต หรือ หน่วยงานใน ภูมิภาค	