



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๐-๑
ที่ นร.๐๒๐๓.๐๒/๑๙๐๐ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘
เรื่อง แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายประวิน พัฒนะพงษ์)

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ/สั่งการ

เรื่องเดิม

๑. กปส. ดำเนินงานแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ กปส. ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ. กำหนดทั้ง ๕ มิติ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดย กกจ. ได้ดำเนินการสื่อสาร บริหาร และติดตามประเมินผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ๒๕๕๗ สรุปรายงานผู้บริหารทราบ

๒. กกจ. จัดทำกรอบการดำเนินงานแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการองค์การ นำเสนอ อปส. ให้ความเห็นชอบตาม ผลการวิเคราะห์ทบทวน ปรับปรุง เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงมาตรการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.พ. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ ต.ค. ๒๕๕๖

๒.๒ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ เม.ย. ๒๕๕๖

ข้อเท็จจริง

๑. กปส. กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่และแผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒. หนังสือที่ นร๐๒๒๓/ว๓๐๒ ลว. ๓๐ เม.ย. ๒๕๕๘ อปส. อนุมัติแผนพัฒนาองค์การตาม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมประชาสัมพันธ์ และ กพร. แจ้งเวียนสำนัก/กองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ โดยแผนพัฒนาองค์การตามเกณฑ์ PMQA หมวด ๕ กำหนดให้ดำเนินการกิจกรรม เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถและสร้างความรู้ความผูกพันของ บุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานรายการหมวดให้บรรลุผลตามเกณฑ์

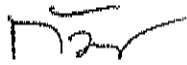
๓. กกจ. ได้ปรับปรุงกรอบการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้รองรับแผนพัฒนาองค์การฯ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กปส. เรียบร้อยแล้ว

ด่วนที่สุด

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

กลยส่งแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นแนวทางประกอบการดำเนินการกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ส่ง กกจ. รอบ ๙ เดือน (๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๘) และรอบ ๑๒ เดือน (๓๐ ก.ย. ๒๕๕๘) ตามแบบรายงานที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางสาวกันยรัตน์ เทียงน้อย)

ร.อกจ.

๙ มิ.ย. ๒๕๕๘

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของกรมประชาสัมพันธ์ บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ ๔ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านทรัพยากรบุคคล ๕ มิติที่ ก.พ.กำหนด เห็นสมควรอนุมัติดำเนินการ ดังนี้

๑. อนุมัติกรอบการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และ แผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (เอกสารแนบ ๑)

๒. มอบหมายให้สำนัก/กองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ส่ง กกจ. รอบ ๙ เดือน (๓๐ มิ.ย.๒๕๕๘) และรอบ ๑๒ เดือน (๓๐ ก.ย.๒๕๕๘) ตามแบบรายงานที่กำหนด (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาอนุมัติตามข้อ ๑ และสั่งการตามข้อ ๒ ต่อไปด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายประวิณ พิศนະพงษ์)

รปส.

๕ มิ.ย. ๒๕๕๘

- อนุมัติ

- ดำเนินการตามแผน

(นายอนันต์ จันทร์ชัย)

รปส.

๕ มิ.ย. ๒๕๕๘

รองอธิบดี

๕ มิ.ย. ๒๕๕๘

๓๕๒๗
รปส. (นายอนันต์ จันทร์ชัย).....

๕ มิ.ย. ๒๕๕๘

รปส. (นายประวิณ พิศนະพงษ์)..... ๕ มิ.ย. ๒๕๕๘

กรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐

วิสัยทัศน์กรมประชาสัมพันธ์ : เป็นองค์การที่ได้รับความเชื่อถือด้านข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ

แผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

เป้าประสงค์ : ระบบการบริหารจัดการสามารถตอบสนองการดำเนินการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตามเกณฑ์ PMQA)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของระบบบริหารจัดการองค์การ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

แผนงาน ; แผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR ๕ ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่องดำเนินการรองรับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จตามกรอบมาตรฐาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	๑. จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์	๑. การบริหารกำลังคน ๑) กำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม ๒) วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management) ๓) สร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan) ๔) การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)	กกจ./หลักและทุกหน่วยงาน/ร่วม
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๒. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อวางแผนและการตัดสินใจ	๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความครบถ้วนพร้อมใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) ๖) ระบบฐานข้อมูลถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย ๗) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพ (HR Productivity) และคุ้มค่า (Value for Money) ๘) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	กกจ./หลัก ศสช.และ กคส./ร่วม
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. สร้างและพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เข้มแข็งในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์		

กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้าน HR ๕ ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่องดำเนินการรองรับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จตามกรอบมาตรฐาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร	๕. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ และพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	๓. พัฒนาการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ๙) รักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย (Retention) ๑๐) ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๑๑) สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management)	กกจ./สนผ./ ก.พ.ร.และ สพข.
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการ วางแผนและบริหารผลงาน	๖. พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านเครื่องมือ วิธีการ ผู้ประเมิน เพื่อให้ รางวัลตามผลงานจริง	๔. พัฒนาระบบบริหารผลงาน ๑๒) ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่มีวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล (HRM Accountability)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการ วางแผนและบริหารผลงาน	๗. สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ วางแผนบริหารผลงาน ให้ โปร่งใสและเป็นธรรม	๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๓) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม ๑๔) ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	กกจ./หลัก. และ กกร./ ร่วม
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ของชีวิตและการ ทำงาน(Quality of Work Life)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการ วางแผนและบริหารผลงาน	๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรทุกระดับ เพื่อ พัฒนาประสิทธิผลของงาน	๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันที่ดีของบุคลากรกับองค์กร ๑๕) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน ๑๖) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ ก.ม. กำหนด ๑๗) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	กกจ./หลัก และทุก หน่วย งาน/ร่วม

แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

วิสัยทัศน์กรมประชาสัมพันธ์ : เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อถือด้านข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ

แผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

เป้าประสงค์ : ระบบการบริหารจัดการสามารถตอบสนองการดำเนินการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตามเกณฑ์ PMQA)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของระบบบริหารจัดการองค์การ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

แผนงาน ; แผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เรื่อง/โครงการและกิจกรรมรองรับ	น้ำหนัก	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	Standard for Success
๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	๑. จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม ๒. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	มีแผนงานและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการบรรลุภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกรม	๑. การบริหารกำลังคน			กกจ.	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
			๑.๑ โครงการวางแผนกำลังคน	๐.๒	๕๘-๖๐		
			๑.๒ โครงการบริหารติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปี	๐.๑	๕๘-๖๐		
			๑.๓ การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	๐.๒	๕๘-๖๐		
			๑.๔ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Paths)	๐.๒	๕๙-๖๐		
			๑.๕ การสร้างความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	๐.๑	๕๙-๖๐		
			๑.๖ การปรับกระบวนการทัศน์และค่านิยมองค์การ	๐.๒	๕๙-๖๐		
๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๑. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของข้าราชการที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๒. พัฒนาการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจบุคลากร			กกจ.และสปช.	มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
			๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์	๐.๒	๕๘-๖๐		
			๒.๒ โครงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน	๐.๐๕	๕๘-๖๐		
			๒.๓ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๐.๑	๕๘-๖๐		
			๒.๔ โครงการส่งเสริมและพัฒนาการประเมินผลงานในสายงานต่าง ๆ	๐.๐๕	๕๘-๖๐		
			๒.๕ โครงการจัดการความรู้ในองค์กร	๐.๒	๕๘-๖๐		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เรื่อง/โครงการและกิจกรรมรองรับ	น้ำหนัก	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	Standard for Success
๓. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้รางวัลตามผลงานจริง	ร้อยละของข้าราชการที่จัดทำข้อตกลง เป้าหมายงานระดับบุคคล	๓. พัฒนาระบบบริหารผลงาน ๓.๑ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓.๒ การถ่ายทอดคำเป้าหมายและตัวชี้วัด คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	๐.๒ ๐.๒	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐	กกจ. สนผ และ ก.พ.ร.	มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนบริหารผลงานให้โปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ ๔.๒ โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์	๐.๕ ๐.๕	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐	กกจ.และ ก.วธ.	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบงาน	๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันที่ดีของบุคลากรกับองค์กร ๕.๑ โครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์	๑.๐	๕๘-๖๐	กกจ.	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อวางแผนและการตัดสินใจ	๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความครบถ้วนพร้อมใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัย	๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖.๑ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ๖.๒ การบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้มีความครบถ้วน ทันสมัยพร้อมใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖.๓ กิจกรรมการรายงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบและปรับปรุงต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๖.๔ จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพต้นทุนผลผลิตต่อหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๐.๒ ๐.๒ ๐.๒ ๐.๒	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐ ๕๙-๖๐	ศสช. กกจ. กคส.	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เรื่อง/โครงการและกิจกรรมรองรับ	น้ำหนัก	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	Standard for Success
๕. การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สร้างและพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความเข้มแข็งในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	ร้อยละของกิจกรรมเครือข่ายด้าน HR	๖.๕ กิจกรรมการพัฒนาหน่วยงานและบุคคลด้าน HR ให้เข้มแข็ง	๐.๒	๕๘-๖๐	กกจ.	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ **รายละเอียดตัวชี้วัดตามเอกสารแนบ

แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม	การบริหารกำลังคน	โครงการวางแผนกำลังคน ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ประชุมกำหนดแนวทางดำเนินงาน ๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔. ประชุมชี้แจงแบบเก็บข้อมูล ๕. วิเคราะห์กระบวนการ ๖. สรุปรายงานผลเสนอผู้บริหาร	ต.ค.๕๗ - ก.ย.๕๘	ข้อมูลภาระงานและกระบวนการของหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความครบถ้วนครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบ	๑. ข้อมูลรอบมาตรฐานอัตรากำลังของ สวท. ภูมิภาค (ปี๕๖) ๒. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการใช้กำลังคนของสำนัก/กองในส่วนกลาง (ปี๕๗)	กกจ.(กอฟ.)	๕๐๐,๐๐๐
			โครงการบริหารจัดการตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปี ๒๕๕๘ ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ประชุมคณะทำงาน ๓. สื่อสารและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานแผน ๔. ประเมินผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๘ ๕. สรุปรายงานผลนำเสนอผู้บริหาร		แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ สำเร็จตามเป้าหมาย	๑. สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ฯ (HR Scorecard) ประจำปี ๒๕๕๖ และ ๒๕๕๗ ๒. ผลการทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์และมาตรการที่เกี่ยวข้อง ปี ๒๕๕๗		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
			ทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ กปส. ๑. ประชุมคณะทำงานแบ่งส่วนราชการโครงสร้าง กปส. ๒. ประชุมคณะทำงานจัดเตรียมข้อมูลแบ่งส่วนราชการ กปส.	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดทำอัตรากำลังตามการปรับภารกิจใหม่ของ กปส.	๑.ร่างแผนยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างของส่วนราชการ ๒.ร่างโครงสร้างผลการปรับโครงสร้างบทบาทของสำนัก/กอง	กพร.กปส.	๒๕,๐๐๐
๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	-ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ -ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจบุคลากร	โครงการพัฒนาบุคลากร กปส. ๑. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๘ ๒. บริหารโครงการ/คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม ๓. ติดตามประเมินผล/รายงานผลการดำเนินงานโครงการ ๔. สำนวจความพึงพอใจสรุปเสนอผู้บริหาร	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	มีการกำหนด Training needs และคัดกรองผู้เข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วนในทุกหลักสูตร	-แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ กปส.๒๕๕๕-๒๕๕๙ และแผนปฏิบัติการประจำปี - สรุปผลการดำเนินงานและผลการสำรวจความพึงพอใจประจำปี ๒๕๕๖-๒๕๕๗	กทบ.กกจ. (หลัก) -สปช./ ศสช. (ร่วม)	๖,๖๗๗,๖๔๐
			กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๑. กำหนดแนวทางส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ๒. กำหนดหลักสูตร E-Learning			สรุปผลการเรียนหลักสูตรภาษาอังกฤษผ่านระบบ e-learning ของบุคลากร กปส. รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒	กกจ./ ศสช.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
			การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๑. พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘-๑๐ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ๒. ประกาศรับสมัครรุ่นที่ ๑๑ และส่งเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษ ๓. แต่งตั้งคณะทำงาน ๔. จัดประชุมคัดเลือก ๕. แจ้งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	ชรก.ในระบบได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและมีการสร้างผลงานและแนวทางการพัฒนา และการประเมินในระบบ talent อย่างต่อเนื่อง	ปี ๒๕๕๖ มีระบบ talent ที่ระบุวิธีบริหารจัดการระบบเกณฑ์การสรรหา ระบบการสอนงาน แนวทางพัฒนา และการประเมิน ปี ๒๕๕๗ มีการสรรหา และนำข้าราชการที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ talent	กกจ.(กพบ.)	
			โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของ สปช. ๑. คัดเลือกบุคลากรของสปช.เข้าอบรม ๒. ดำเนินการฝึกอบรม ๓. สรุปประเมินผลเสนอผู้บริหาร	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	บุคลากรของสถาบันการประชาสัมพันธ์เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	-	สปช.	๑๒๐,๐๐๐
			โครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	การกำหนดเนื้อหาวิธีการและการวัดผลเชิงคุณภาพ ตรงกับความ ต้องการและใช้ประโยชน์ในงานได้	หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรม และผลการดำเนินงาน ประจำปี	สปช.	๕๐,๐๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
			โครงการประเมินประสิทธิภาพเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม - จัดจ้างผู้ประเมินประสิทธิภาพเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม จากภายนอก	ต.ค. ๕๗ - ก.ย. ๕๘	มีผลประเมินประสิทธิภาพของเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่ใช้เป็นมาตรฐานในการฝึกอบรมได้ทุกหน่วยงานในกรม	มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการฝึกอบรมประกาศใช้ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๓ และผลการทบทวนในปี ๒๕๕๔	สพข.	๘๐๐,๐๐๐
			โครงการส่งเสริมและพัฒนากการประเมินผลงานในสายงานต่างๆ ๑. จัดประชุมกรรมการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ชก.และ ขพ. ๒. จัดประชุมกรรมการพิจารณาเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านก.ม.(กรณีรับ พ.ต.ก. ครั้งแรก) ๓. จัดประชุมกรรมการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) ระดับต้น ๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการประเมินผลงานชก/ขพ.	ต.ค. ๕๗- ก.ย.๕๘	ผู้รับการประเมินสามารถจัดทำข้อมูลผลงานได้ถูกต้องครบถ้วนเป็นมาตรฐานเดียวกันตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำเสนอผลงานทางวิชาการที่ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘ สายงาน รวมทั้งสิ้น ๔๒ ราย	กกจ.(ฝบพ.)	๓๐๐,๐๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
			โครงการจัดการความรู้ในองค์กร ๑. จัดประชุม คณะทำงานฯ เพื่อกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ ประจำปี ๒๕๕๘ ๒. เวียนแจ้งนโยบายและมอบสำนัก/กองจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ ๓. สำนักรวบรวมความพึงพอใจในการนำ KM ไปใช้ประโยชน์	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๘๐	- มีแผนการจัดการความรู้ระดับกรม ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ - สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการปี ๒๕๕๗ - ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำความรู้ในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) ไปใช้ประโยชน์	กกจ.(สบท.)	๕๐,๐๐๐
๓. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ วิธีการ ผู้ประเมิน เพื่อให้รางวัลตามผลงานจริง	พัฒนาระบบบริหารผลงาน	โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดเป้าหมายจากผอ.สำนัก/กองไปสู่ผอ.ส่วน กลุ่ม ฝ่าย ๒. ประชุมกรรมการกลั่นกรอง ๓. ปรับปรุงการประเมินสมรรถนะหลัก ในระบบ PMS ทดลองและพัฒนา ระบบเสนอผู้บริหารอนุมัติใช้	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	- การกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรม - มีการพัฒนาการประเมินสมรรถนะที่จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	- สรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการประจำปี - ผลการประเมินเชิงปฏิบัติการทบทวนพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๕๖	- กกจ.(สบท.) - กกจ.(กอฟ.)	๗๐,๐๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
			การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๕๘ ๑. การประชุมเจรจา กำหนดกรอบตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ และจัดทำคู่มือรายละเอียดตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ เสนอ สปน. ๒. การประชุมชี้แจง และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความเข้าใจกรอบคำรับรองการปฏิบัติราชการ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ระดับสำนัก/กอง ๓. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กปส. ๔. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	กรอบตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ กปส.	ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ กปส. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๗	กพร.กปส.	๑๒๐,๐๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนและบริหารผลงานให้โปร่งใสและเป็นธรรม	เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ ๑. จัดนิทรรศการเสริมสร้างทางจริยธรรม “จำขึ้นใจ” ๒. การคัดเลือกบุคคลากรต้นแบบด้านจริยธรรมในองค์กร ๓. การจัดมาตรฐานความโปร่งใสของ กปส. ๔. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินการ	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	ข้าราชการ กปส. ได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ กปส.	สรุปผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการ กปส. ในปี ๕๗ เช่น โครงการจำขึ้นใจ คัดเลือกบุคคลต้นแบบ เป็นต้น	กกจ.(กกจ.)	๒๕๐,๐๐๐
			โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมบุคลากร กปส. - จัดอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ บุคลากร กปส.	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	-บุคลากร กปส. ได้รับการส่งเสริมระเบียบวินัยและค่านิยมที่ดีงาม -สร้างเครือข่ายบุคลากรในการพัฒนานักสืบสวนสอบสวนรุ่นใหม่	ในปี ๕๗ มีการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร กปส.	กกจ.(กาวธ.)	๔๑๕,๖๔๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของงาน	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันที่ดีของบุคลากรกับองค์กร	โครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ๑. ประชุมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก ๒. จัดสรรงบประมาณให้ทุกหน่วยงาน ๓. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กปส.	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของโครงการเป็นโครงการที่ร่วมกันริเริ่มและร่วมกันดำเนินงานโดยสำนัก/กอง/เขต หรือหน่วยงานในภูมิภาค	- แผนยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗-๒๕๖๐ และสรุปผลดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปี	กกจ.(ฝบต.)	๓,๓๕๑,๐๐๐
๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความครบถ้วนพร้อมใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาปรับปรุงบริหารทรัพยากรบุคคล	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศการประชาสัมพันธ์ -ติดตั้งระบบ/เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมอุปกรณ์บริหารจัดการระบบ DNS และ DHCP เพื่อการใช้งาน IPV6 NAT64 ณ ห้องคอมพิวเตอร์หลัก อาคารกรมประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	ห้องคอมพิวเตอร์หลักของ กปส.มีเครื่องมืออุปกรณ์พร้อมใช้งาน	-	ศสช.	๘,๐๐๐,๐๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
			การบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้มีความครบถ้วนทันสมัยพร้อมใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	จนท.ที่รับผิดชอบดูแลให้ฐานข้อมูลบุคลากรทั้งหมดมีความทันสมัยและครบถ้วนพร้อมใช้งาน	มีการพัฒนาฐานข้อมูลในระบบ DPIS พร้อมมอบเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแล ปรับปรุงให้ทันสมัยพร้อมใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	กกจ./คสช.	-
			กิจกรรมการรายงานวิเคราะห์เปรียบเทียบและปรับปรุงต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไรพร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว	มีรายงานต้นทุนรวมและต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	เรื่อง	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมายความสำเร็จ	ข้อมูลพื้นฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ
๕. การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	สร้างและพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความเข้มแข็งในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมการพัฒนาหน่วยงานและบุคคลด้าน HR ให้เข้มแข็ง - เวทีสื่อสารชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติในงานด้าน HR	ต.ค. ๕๗ – ก.ย. ๕๘	บุคลากรและเครือข่าย ที่ปฏิบัติงานด้าน HR สามารถเรียนรู้แนวทางและวิธีการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	ในปี ๕๗ มีการจัดกิจกรรมการสื่อสารระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับ กกจ.และเครือข่ายด้าน HR ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวม ๓ ครั้ง	กกจ.(กอพ.)	-

แบบรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

หน่วยงานรับผิดชอบ

มิติที่ ...	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์	กิจกรรม แผนงาน/โครงการ	การดำเนินการ/หลักฐานอ้างอิง	ปัญหา-อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ



กองการเจ้าหน้าที่



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๐-๑
ที่ นร. ๐๒๐๓.๐๒/๑๒๓ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง การดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี พ.ศ. ๒๕๕๗

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายประวิณ พัฒนะพงษ์)

เพื่อโปรดพิจารณา/อนุมัติ

เรื่องเดิม

๑. อปส. อนุมัติแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการรายปีทั้ง ๔ ปี แจ้งเวียนสำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ซึ่งเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ. กำหนดทั้ง ๕ มิติ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของ กปส. แจ้งเวียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สำนัก/กอง และหน่วยงานต่าง ๆ ทราบ และถือปฏิบัติทางอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ กกจ. รวมทั้งชี้แจงกรอบแนวทางดำเนินการให้กับเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปของทุกสำนัก, กอง / กกจ.น้อย) ทราบเพื่อเตรียมรองรับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าว (หนังสือ นร ๐๒๐๓.๐๒/๒๘๐๓ ลว ๒๐ ก.ย. ๒๕๕๖)

๒. กกจ.ประสานการจัดทำแผนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ร่วมกับสำนัก/กองและหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักและเกี่ยวข้อง จำนวน ๕ หน่วยงาน รวม ๒๐ กิจกรรม ประกอบด้วย ด้าน HRM จำนวน ๑๒ กิจกรรม ได้แก่ กกจ. ๘ กิจกรรม, สนผ. ๑ กิจกรรม, ศสช. ๑ กิจกรรม, กพร. ๑ กิจกรรม และ กกร. ๑ กิจกรรม เพื่อดำเนินการบริหาร ติดตาม และประเมินระดับความสำเร็จให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๒/๓๑๐๐ ลว ๒๑ ต.ค. ๒๕๕๖)

ข้อเท็จจริง

๑. กกจ.ได้ตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลแผนยุทธศาสตร์และมาตรการที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการทบทวน ปรับปรุงแผนการดำเนินงานกลยุทธ์ HR Scorecard ให้สอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.พ.ร. / มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.พ.ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ของกปส. ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การบริหารทรัพยากรบุคคล" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ระหว่างวันที่ ๗-๘ ก.ค. ๒๕๕๗ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจาก ดาวพลังพรหม และผู้เชี่ยวชาญสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ จากสำนักงาน ก.พ.มาร่วมบรรยายอภิปราย ให้ความรู้และร่วมระดมความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้อำนวยการส่วนแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป และผู้เกี่ยวข้อง ในส่วนกลางและสพข. ๑-๘ จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ คน สรุปผลการวิเคราะห์ทบทวนกิจกรรมการดำเนินงาน และข้อเสนอในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ของ กปส. ดังนี้

๑.๑ นำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) และการวัดผลงานเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard) เป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อตอบโจทย์ ๕ มิติ ดังนี้

- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของ กปส.หรือไม่
- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสหรือไม่ ตรวจสอบได้หรือไม่
- ค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลคุ้มค่าหรือไม่
- ระบบการประเมินผลงานดีหรือไม่ บุคลากรมีความพึงพอใจหรือไม่
- ความรับผิดชอบในความโปร่งใส ใช้หลักเกณฑ์อย่างเสมอภาคหรือไม่
- คุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นเช่นไร มีสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงานหรือไม่

๑.๒ รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ควรคำนึงถึงภารกิจเป็นหลัก เพื่อจัดทำโครงการแบบครอบคลุม เป็น Megaproject ได้ผลลัพธ์ตรงเป้าหมาย ตอบโจทย์ได้กว้าง มีความยืดหยุ่นในการกำหนดกิจกรรม/แผนการดำเนินงานตามสถานการณ์อย่างสอดคล้องและเหมาะสม รวมทั้งการขอตั้งงบประมาณดำเนินการอีกด้วย ดังนั้น กปส.จะต้องทบทวน ปรับปรุงกิจกรรมที่กำหนดแบบกระจาย โดยจัดกลุ่มแผนงานหลัก ๆ ไว้ให้สามารถดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนงานหลักได้อย่างต่อเนื่อง การกำหนดกิจกรรมจำนวนมากต้องใช้เวลากับหลายโครงการเกิดผลสัมฤทธิ์น้อยกว่า ดำเนินกิจกรรมที่สำคัญแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ตรงเป้าหมายกว่า

๑.๓ แผนงานหลักที่ควรกำหนด ประกอบด้วย

๑.๓.๑ HRM การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคนควรมองภาพทั้งองค์กร ควรวางแผนกำลังคนเพื่องานของกรมประชาสัมพันธ์อย่างไรถ้างานมีจำนวนมาก คนควรใช้จำนวนเท่าใดเพียงพอหรือไม่ และควรมีโครงการวางไปถึงปีหน้า

๑.๓.๒ HRD การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการจะเป็นไปในทิศทางใด จะพัฒนาอย่างไรเพื่อทำให้เป็นภาพใหญ่ทั้งหน่วยงาน

๑.๓.๓ สร้างระบบจูงใจ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพัน รักองค์กรเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้ในราชการ

รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. กกจ.แจ้งเวียนหน่วยงานที่รับผิดชอบ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการและกิจกรรมย่อย รวม ๒๑ เรื่อง ที่รองรับการดำเนินกิจกรรมหลัก ๑๔ กิจกรรม ในแบบประเมินความสำเร็จซึ่งกำหนดระดับความสำเร็จไว้ ๕ ระดับ ได้แก่ ต่ำมาก, ต่ำกว่าเป้าหมาย, ตรงตามเป้าหมาย, เกินกว่าเป้าหมาย และยอดเยี่ยม สรุปผลการประเมินระดับความสำเร็จ ดังนี้

๒.๑ ผลประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่อยู่ในระดับตรงตามเป้าหมาย จำนวน ๑๖ เรื่อง

๒.๒ ผลประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่อยู่ในระดับเหนือกว่าเป้าหมาย จำนวน ๔ เรื่อง

๒.๓ ผลประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่อยู่ในระดับยอดเยี่ยม จำนวน ๑ เรื่อง คือ โครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ทั้งนี้กิจกรรมการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน มีระดับค่าเป้าหมายต่ำกว่าที่

กำหนดเนื่องจากเป็นโครงการที่ กปส.ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเริ่มดำเนินการก่อนแผนที่กำหนดไว้ในปี ๒๕๕๘ เพื่อรวบรวมฐานข้อมูลตั้งต้นประกอบการพิจารณาใช้ประโยชน์ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

๓. กปส. กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ และอยู่ระหว่างปรับปรุงรายละเอียดแผนภูมิยุทธศาสตร์ กปส. พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์สนับสนุนในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ HR Scorecard ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และกรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ กปส. ที่ปรับปรุงใหม่ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ กกจ.ขอเสนอแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. รับทราบรายงานผลการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามข้อเท็จจริง ๒

๒. เห็นชอบกรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ HR Scorecard ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และกรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์/มาตรการที่เกี่ยวข้องและผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามข้อเท็จจริง ๑ และ ๓

๓. มอบ กกจ.ดำเนินการจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ร่วมกับสำนัก/กองและหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ตามกรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด เสนอพิจารณาอนุมัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาสั่งการ จะขอพระคุณยิ่ง

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๒๕๖/๐๕๕๖

๐.๖.๖๖

(นายอภิรักษ์ จันทรังษี)

๒๕๖๖
๒๕๖๖

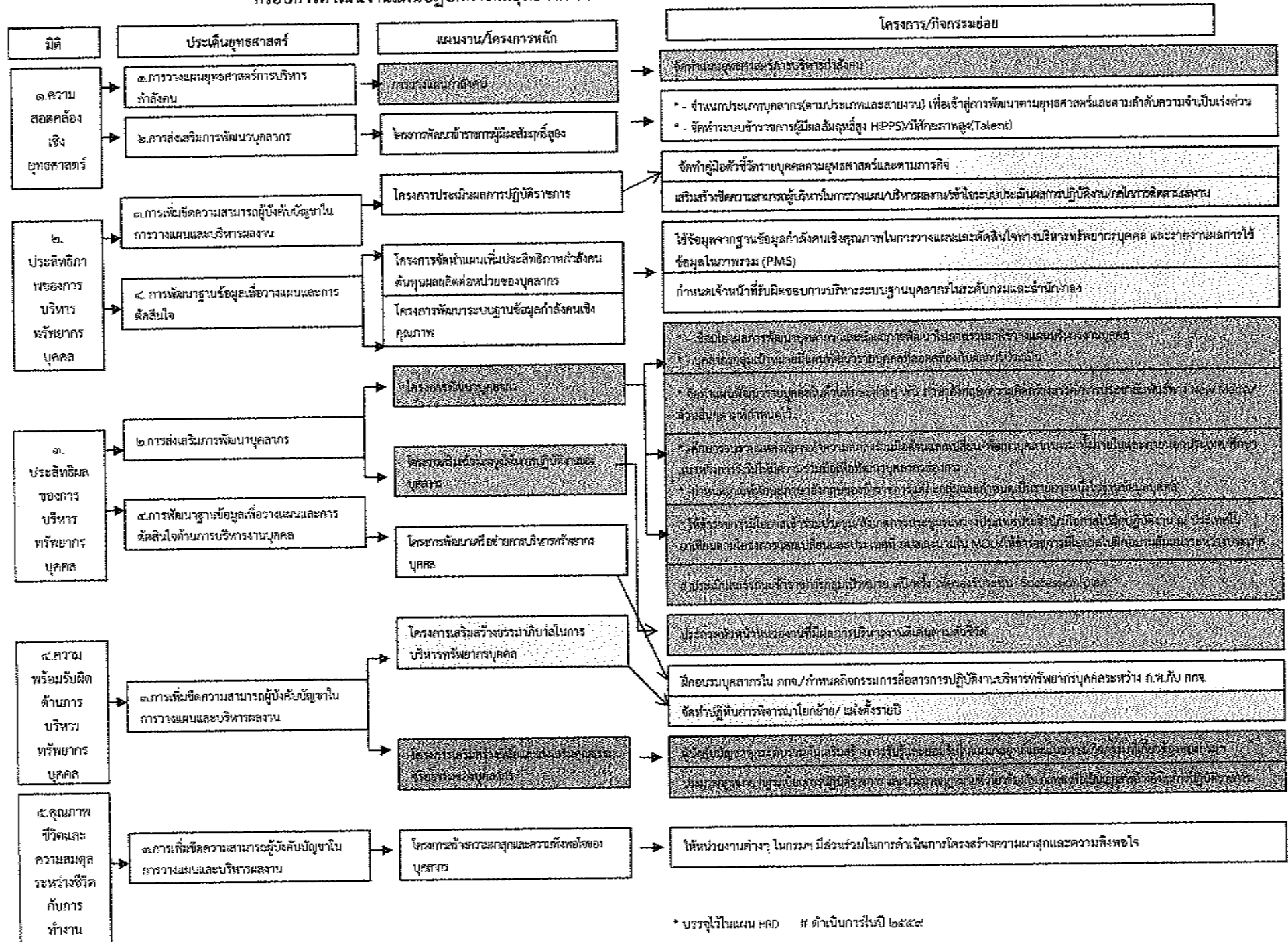
(นายประวิณ พัฒนะพงษ์)

รปส.

๓ ต.ค. ๒๕๕๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	
แผนงาน/โครงการ: โครงการวางแผนกำลังคน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	
แผนงาน/โครงการ: โครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	
แผนงาน/โครงการ: โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อวางแผนและการตัดสินใจ	
แผนงาน/โครงการ: โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพ โครงการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตของบุคลากร	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	
แผนงาน/โครงการ: โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
แผนงาน/โครงการ: โครงการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	
แผนงาน/โครงการ: โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	
แผนงาน/โครงการ: โครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	

กรอบการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard กรมประชาสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘



สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๕๗
อภิปรายโดยอาจารย์ญาตา ดาวพลังพรหม นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ และ
อาจารย์สมศักดิ์ เจตสุรกันต์ นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๗-๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุม ๓ ชั้น ๒ หอประชุมกรมประชาสัมพันธ์

๑. การทบทวนการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ๒๕๕๗

ที่มาดั้งเดิมของ HR Scorecard มาจาก Balanced Scorecard มาพร้อมกับแผนยุทธศาสตร์ที่เข้ามาสู่ระบบราชการไทยเมื่อปี ๒๕๔๗ ก่อนที่จะมีแผนยุทธศาสตร์ในกระทรวงทบวง กรม ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยสำนักงาน ก.พ.ได้นำนวัตกรรมชิ้นหนึ่งเข้ามาที่เรียกกันว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result base management หรือ RBM) สิ่งที่มาพร้อมกับ RBM คือ หลักการบริหารงานที่ไม่ได้ต้องการแค่ทำงานให้เสร็จเพราะในอดีตนั้นระบบราชการถ้าได้รับงานมาหนึ่งชิ้นจะมองแค่ว่างานเสร็จแล้ว เช่น เป็นวิทยากรจัดฝึกอบรม เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๐๐ น. ผลคืองานเสร็จเรียบร้อยแล้ว หน้าที่เสร็จแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เคยเกิดขึ้นกับภาคเอกชน เพราะถ้าภาคเอกชน ถ้าคุณตอบว่างานเสร็จแล้วนั้นไม่ใช่คำตอบที่องค์กรภาคเอกชนต้องการ แต่องค์กรเอกชนหรือบริษัทต้องการคือ งานที่เสร็จนั้นโอเคหรือไม่ สำเร็จอย่างไร ผลงานเป็นอย่างไร ถ้าเป็นภาคเอกชนจะไม่มีคำว่า outputs/outcomes แต่มีคำตอบเดียวคือ Result ต้องถามว่าผลงานลูกค้าพึงพอใจหรือไม่ สินค้าขายได้มากหรือไม่ ทำกำไรถึงเป้าหมายหรือไม่ ถ้าเราทำงานแค่ inputs/processes/outputs ซึ่งระบบราชการมีระบบ processes เยอะมาก ขั้นตอนตามระเบียบกำหนด คำตอบคือได้แค่ outputs คืองานเสร็จ แต่ถ้าเอาหลัก RBM เข้ามาแปลว่าระบบราชการไทย ณ ปี ๒๕๔๕ เราต้องการ outcomes ว่างานนั้นโอเคหรือไม่ แต่เราไม่เคยหาหรือกันว่าคำว่าโอเคคืออะไร โอเคของแต่ละหน่วยคืออะไร แต่ละหน่วยอาจจะไม่เหมือนกัน แม้แต่กรมประชาสัมพันธ์เองก็ตาม ก็ยังไม่ได้สื่อสารให้ชัดเจนว่าโอเคของแต่ละหน่วยคืออะไร อาจจะไม่เหมือนกัน เช่น กองกฎหมายอาจจะเป็นเรื่องของความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย บางหน่วยงานคำว่าโอเค อาจจะเป็นเรื่องของความพึงพอใจอย่างไร ภาคเอกชนจะไม่มีคำว่า outputs/outcomes เพราะฉะนั้นคำตอบเดียวของเอกชนคือ Result แต่ระบบราชการคือ งานเสร็จ

หลัก RBM จะนำมาใช้ให้ผลสัมฤทธิ์เกิดผลอย่างไร สิ่งที่มาคู่กันคือ แผนยุทธศาสตร์การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องอาศัยการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์นั้นทุกส่วนราชการมี แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง แต่เรารายงานว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การที่จะบอกว่าแผนบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ให้ตอบตามหลัก Balanced Scorecard คือ หลักการของโรเบิร์ต เอส แคปแลน และ เดวิด พี นอร์ตัน (Robert S. Kaplan and David P. Norton) ที่ทำให้กับภาคเอกชน ซึ่งในส่วนของภาคราชการ ก.พ.ร.ได้นำหลักการนี้ที่ใช้ในเอกชนมาแปลงใช้ในส่วนของราชการ ถ้าจะตอบว่าแผนบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ให้ตอบตามเครื่องมือที่คิดขึ้นมาคือในส่วนภาคเอกชน นอร์ตันและแคปแลน บอกว่า ในการเขียนแผนยุทธศาสตร์อย่างไรงี้แล้วแต่มีวิสัยทัศน์ มีพันธกิจ มีเป้าประสงค์ มีกลยุทธ์ มีตัวชี้วัดเหมือนกันหมดทั่วโลก แต่เวลาที่จะตอบว่าบรรลุหรือไม่ ให้ตอบว่าบรรลุหรือไม่นั้นให้ตามมุมมอง ๔ มิติ คือถ้าตอบ ๔ มิตินี้ได้ แปลว่าแผนยุทธศาสตร์บรรลุผล

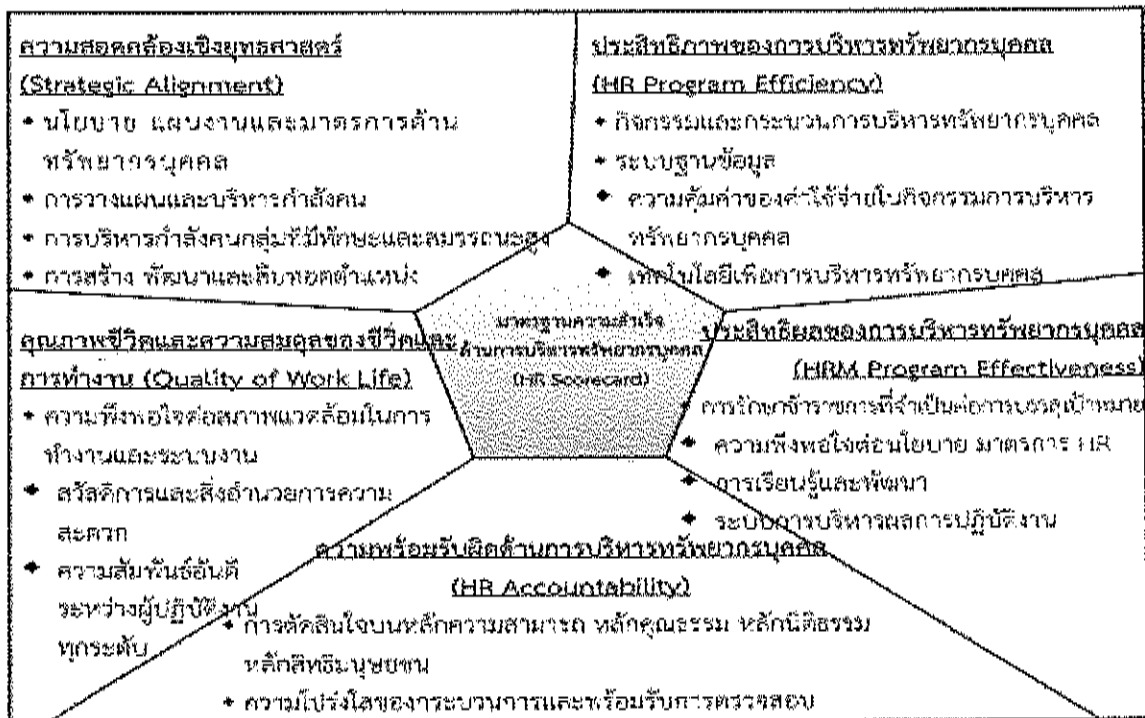
มุมมอง	
ระบบธุรกิจ	ระบบราชการ
การเงิน คือ ผลกำไร	ประสิทธิผลตามพันธกิจ คือ งานของกรมที่เป็นภารกิจหลักสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน
ลูกค้า คือ การมีลูกค้าเพิ่มขึ้นทุกปี	คุณภาพการให้บริการ คือ ความพึงพอใจ
กระบวนการภายใน คือ กระบวนการบริหารจัดการภายใน แบบสะดวก one stop service	ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ คือ งบประมาณที่ได้รับไปต้องทำงานให้สำเร็จ
การเรียนรู้และการพัฒนา คือ มีเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร	การพัฒนาองค์กรคือ PMQA

ตารางการเปรียบเทียบมุมมองของภาคเอกชนกับภาคราชการ

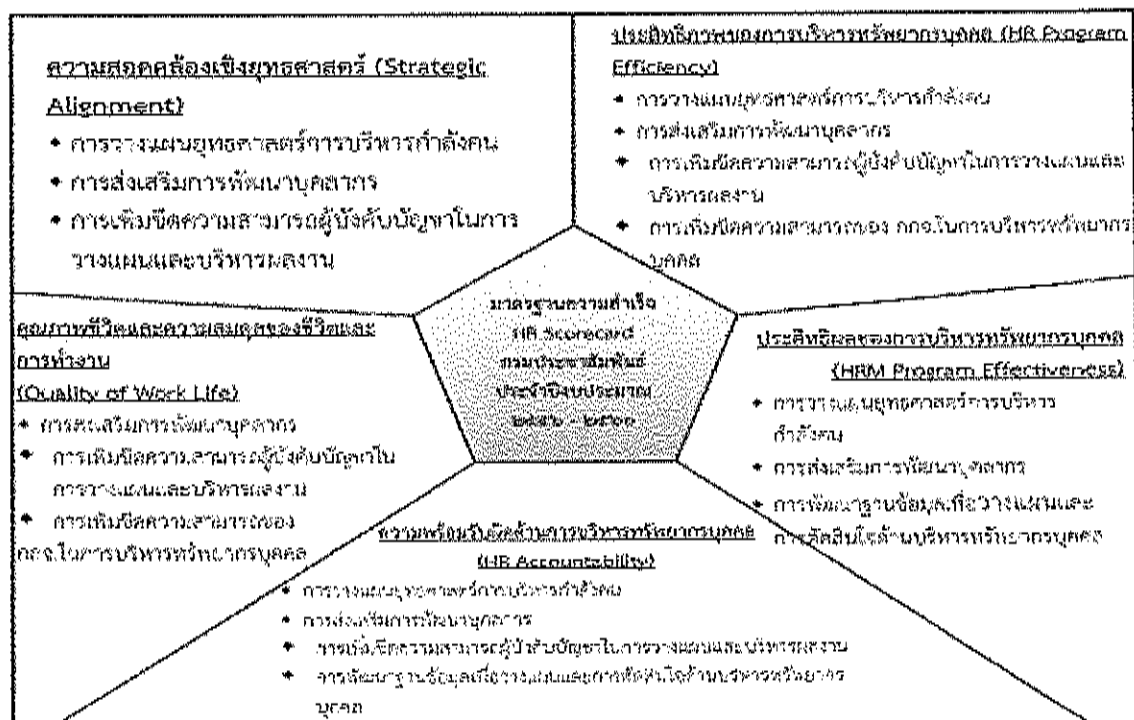
การนำหลัก Balanced Scorecard มาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดร.สุรพงษ์ มาลี จากสำนักงาน ก.พ.ได้รวบรวมเรื่องของ RBM และ Balanced Scorecard และทำมาเป็น HR Scorecard ตามหลัก Balanced Scorecard มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard เรื่องของมิติ อาจจะเป็น ๔ หรือ ๕ หรือ ๖ มิติก็ได้ แต่ในระบบของสำนักงาน ก.พ. มี ๔ มิติ+๑ มิติ + ๑ คือเรื่องของคุณภาพชีวิต

- ๑) เรื่องของความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ต้องตอบโจทย์ว่า วันนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์หรือไม่
- ๒) เรื่องประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสหรือไม่ ตรวจสอบได้หรือไม่ ค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลคุ้มค่าหรือไม่
- ๓) เรื่องประสิทธิผล วันนี้ระบบการประเมินผลงานดีหรือไม่ ระบบความพึงพอใจดีหรือไม่
- ๔) เรื่องของความรับผิดชอบ มีความโปร่งใสสำหรับคนทุกคนหรือไม่ ไม่ใช่หลักเกณฑ์เฉพาะบางกลุ่ม
- ๕) เรื่องของความพึงพอใจ

๒.รูปแบบ Balanced Scorecard มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard



๓.รูปแบบ HR Scorecard การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์



๔.รูปแบบการวางแผน

Tactical แผนกลยุทธ์	Strategic แผนยุทธศาสตร์
- เป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้น - ใช้กับสถานการณ์ที่ซับซ้อน - การรับรู้ในความต้องการ ณ เวลา นั้นๆ - มักหวังผลทันที - เป็นการวางแผนเชิงรับ	- เป็นการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน - ใช้กับสถานการณ์ที่ต้องวิเคราะห์และแยกแยะ - การรับรู้ในความต้องการทั้งระยะสั้นและระยะยาว - มักหวังผลระยะยาว - เป็นการวางแผนเชิงรุก

คำว่า โครงการ ให้เทียบกับคำว่า หน่วยงาน ในการวิเคราะห์งานถ้ากรมจะตั้งหน่วยงานตั้งกอง จะต้องตอบได้ว่า หน่วยงาน มีภารกิจอะไรบ้าง ภารกิจ หมายถึง งานอะไรบ้าง งาน หมายถึง กิจกรรมอะไรบ้างกิจกรรม หมายถึง ขั้นตอนอะไรบ้าง หากจะคิดโครงการ megaproject ต้องคิดโครงการของเราเป็นภารกิจ ไม่ใช่คิดแค่งานๆหนึ่ง

๕. มาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ของกรมประชาสัมพันธ์

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีงานที่ต้องทำคือ นโยบาย แผนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนบริหารกำลังคน ทักษะสมรรถนะสูง Career path

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรวดเร็วในการบรรจุแต่งตั้ง ความคุ้มค่ากับการกำหนดตำแหน่ง เท่าที่สังเกตกรมประชาสัมพันธ์ยังไม่มีมีการขยับการกำหนดตำแหน่งในเรื่องความคุ้มค่า (มีเพียงการกำหนดตำแหน่งจากอำนาจการดันไปเป็นอำนาจการสูง /และตำแหน่งนักวิชาการ) ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เรามีการใช้ประโยชน์จำนวนเท่าใด หรือต้องมีการปรับปรุงระบบอย่างไร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจจะมองในเรื่องความพึงพอใจ มีการดำเนินการที่ทำให้คนในองค์กรพึงพอใจมากน้อยเพียงใด อาจจะมีโครงการที่จะวัดความพึงพอใจหรือไม่

มิติที่ ๔ ด้านความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การแต่งตั้งคนในกรมประชาสัมพันธ์ มีความโปร่งใส มีความเหมาะสมหรือไม่ (ปัจจุบันมีโครงการต่ออายุราชการคนอายุ ๖๐ ปี สำหรับตำแหน่งที่ขาดแคลน/สำคัญสูง เช่น หมอผ่าตัดเปลี่ยนหัวใจ ที่ยังมีความสามารถอยู่ เหมาะหรือไม่เหมาะสม อิงความสามารถ ความยุติธรรม มนุษยธรรม โครงการที่จะสอดคล้อง เราคิดว่ามีโครงการอะไรที่จะตอบสนองในเรื่องนี้

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มีอะไรจะรองรับกับคุณภาพชีวิต มีโครงการอะไรที่จะ Balance เช่น ในสำนักงาน ก.พ. มีการจัดกิจกรรมวัน Sport Day ขอให้ดูที่งาน ความพึงพอใจสภาพแวดล้อม โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและความสะดวกในการทำงาน ฝ่ายดูแลอาคารสถานที่ร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่ในการพัฒนา สรรหาอุปกรณ์ในการทำงาน คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก สแกนเนอร์ และงบประมาณด้วย

๖. สรุปผลจากการทำกิจกรรมกลุ่มทบทวนแผนกลยุทธ์ HR Scorecard

๑. กองการเจ้าหน้าที่ควรมีการสื่อสารการทำงาน เพราะหัวใจหลักของการทำงานกองการเจ้าหน้าที่คือ Communication คือ เราต้องมีการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ให้ทุกคนรับรู้ โดยอาจจัดทำเป็นปฏิทินเผยแพร่ทางหนังสือเวียน หรือช่องทาง intranet โดยใช้ศาสตร์การประชาสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับกองการเจ้าหน้าที่และกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะให้มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส และเป็นมืออาชีพในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. สิ่งที่กรมประชาสัมพันธ์ต้องนำไปทบทวนในเรื่องแผนกลยุทธ์ HR Scorecard มี ๕ เรื่องหลักๆ ดังต่อไปนี้
 - ๒.๑ การวางแผนกำลังคนในภาพรวมของกรมประชาสัมพันธ์
 - ๒.๒ สมรรถนะของบุคลากรในกรมประชาสัมพันธ์
 - ๒.๓ ตรวจสอบคนกับงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และพัฒนากำลังคนให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์ เป็นมืออาชีพด้านการสื่อสารมวลชน
 - ๒.๔ การสร้างแรงจูงใจและระบบค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในกรมประชาสัมพันธ์และดึงดูดคนใหม่เข้ามาทำงานในกรมประชาสัมพันธ์
 - ๒.๕ การปรับชื่อโครงการให้น่าสนใจ สามารถนำไปต่อยอดได้หลายๆ กิจกรรม อาจเขียนโครงการให้เป็น megaproject
๓. นอกจากเรื่องแรงจูงใจ และเรื่องค่าตอบแทน ยังมีในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path), ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ต้องดำเนินการต่อไป
๔. สรุปสุดท้ายมี ๓ เรื่องหลัก ที่ฝากให้กรมประชาสัมพันธ์พิจารณาและนำไปทบทวนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ HR Scorecard ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คือ
 ๑. HRM การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคนควรมองภาพทั้งกรมประชาสัมพันธ์ วันนี้เราจะวางแผนกำลังคนเพื่องานของกรมประชาสัมพันธ์อย่างไร ถ้างานมีจำนวนมาก คนควรใช้เท่าไร เพียงพอหรือไม่ นี่คือสิ่งที่เขาต้องการด่วนมาก และมีโครงการวางไปถึงปีหน้า
 ๒. HRD การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการจะไปอย่างไร จะพัฒนาอย่างไร ทำให้เป็นภาพใหญ่ทั้งหน่วยงาน
 ๓. สร้างระบบจูงใจ นอกจากเรื่องค่าตอบแทน กรมประชาสัมพันธ์มีแรงจูงใจในเรื่องอื่นหรือไม่

สรุปผลประชุมกลุ่มย่อย HR Scorecard

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลุ่ม ๑		กลุ่ม ๒	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนตามยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์	- มีกรอบอัตรากำลัง(จำนวน/คุณสมบัติ)ที่เหมาะสมในสัดส่วนกับปริมาณงาน - กำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ - พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภารกิจหลัก + ภารกิจสนับสนุนของ กปส.ให้สอดคล้องกับความต้องการของกรม/ยุทธศาสตร์ของกรม	โครงการพัฒนาบุคลากร กปส. ๑. ด้านการประชาสัมพันธ์	- การเขียนแผนงาน/โครงการ - การแปลงแผน/สื่อสารแผน - ติดตามประเมินผล - เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการประชาสัมพันธ์ กลุ่มเป้าหมาย - สายงานหลัก ๒ ครั้ง/๓๐คน - สายงานสนับสนุน ๒ ครั้ง/๒๐คน เป็นโครงการต่อเนื่อง
๒. โครงการพัฒนา ดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพ	- มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงตามยุทธศาสตร์ของกปส. - มีระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร - มีระบบสืบทอดตำแหน่งในระดับบริหาร	๒. ด้านสื่อสารมวลชน ๓. ด้านบริหารจัดการ	- การพัฒนาทักษะผู้ผลิตรายการ/ข่าวรองรับการเข้ามาของยุคดิจิทัล - ผู้นำยุคใหม่

สรุปผลประชุมกลุ่มย่อย HR Scorecard
 มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม ๓		กลุ่ม ๔	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
๑. โครงการบริหารจัดการและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ กิจกรรมการสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง	ประเด็น : วางแผนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ผลผลิต : ได้ ขรก. บรรจุตรงตามตำแหน่งและตามกรอบที่กำหนด ผลลัพธ์ : ข้าราชการมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งทำให้งานมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ สรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	- มีหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ.กำหนด - เมื่อมีตำแหน่งว่างควรบรรจุข้าราชการภายใน ๓ เดือน
๑.๒ กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูล และทะเบียนประวัติบุคคล	ประเด็น : การจัดทำฐานข้อมูลและทะเบียนประวัติระบบสารสนเทศ ผลผลิต : มีข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ผลลัพธ์ : กปส.มีฐานข้อมูลบุคคลที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส	๑.๒ การเลื่อนตำแหน่งและโยกย้าย	- คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเนื้อหาเพิ่มเติมในส่วนของประสบการณ์/คุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักเกณฑ์ความอาวุโส , การบริหารด้านบุคคลผ่านงานด้านวิทยุโทรทัศน์/ประชาสัมพันธ์ - มีความรู้เฉพาะทางในตำแหน่งที่จะไปครอง เช่น ตำแหน่งนักสื่อสารมวลชน (ด้านภาษาต่างประเทศ) - ตำแหน่งที่จำเป็นและขาดแคลนเมื่อมีการเกษียณอายุราชการ/โยกย้ายเสนอขอต่ออายุราชการ เช่น คุริยางคศิลป์ ปิน ศิตศิลป์ วิศวกรไฟฟ้า - วางแผนในการบริหารบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านภายใน ๑ ปี ก่อนเกษียณอายุราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม ๓		กลุ่ม ๔	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
๑.๓ กิจกรรมการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ประเด็น : การกำหนดเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ ของกรม ผลลัพธ์ : กปส.มีเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย/เลื่อนระดับ ที่มีความเป็นธรรม	๑.๓ ฐานข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	- ฐานข้อมูลต้องเป็นปัจจุบัน - กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบของสำนัก/กอง - ข้าราชการทุกคนสามารถดูฐานข้อมูลพื้นฐาน (ก.พ.๗) เฉพาะกลุ่มข้อมูลข้าราชการที่มีการแข่งขัน/แต่งตั้ง โยกย้าย ได้เพื่อความถูกต้อง/โปร่งใส/ของข้อมูลผู้มี ส่วนร่วมได้ส่วนเสีย
๑.๕ กิจกรรมการกำหนดเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย/เลื่อนระดับ	ประเด็น : การกำหนดเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ ของกรม ผลลัพธ์ : กปส.มีเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย/เลื่อนระดับ ที่มีความเป็นธรรม	๑.๔ การอบรมบุคลากร	- พิจารณาคูณสมบัติให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่จัด ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและ พัฒนาองค์กร
๒. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๑ กิจกรรมการพัฒนา ขรก.ตาม หลักเกณฑ์ ก.พ.	ประเด็น : ข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการระดับกลาง/สูงได้รับ การพัฒนา ตามเกณฑ์ ก.พ. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผลผลิต : จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรม ผลลัพธ์ : การพัฒนาข้าราชการเป็นไปตามเกณฑ์ ก.พ.	๑.๕ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลปฏิบัติใน ระบบอินเทอร์เน็ตของกรม เพื่อความรวดเร็วและ แก้ปัญหาให้ทันสถานการณ์
๒.๒ กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการตาม สมรรถนะ/ยุทธศาสตร์ กปส.	ประเด็น : การพัฒนา ขรก.ให้มีความเป็นมืออาชีพด้าน การประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน ผลผลิต : จำนวนหลักสูตรและการพัฒนาข้าราชการ ผลลัพธ์ : ข้าราชการที่ผ่านการอบรมมีความเป็นมือ อาชีพด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสาร มวลชน		

สรุปผลประชุมกลุ่มย่อย HR Scorecard
 มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม ๕		กลุ่ม ๖	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
๑. โครงการพัฒนาบุคลากร (ปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐) - ให้ทุนพัฒนาศึกษาต่อต่างประเทศ - การประกวดผลงานดีเด่นประกวดข้าราชการ, ลูกจ้างดีเด่น	- มีการกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกให้ทุน กำหนดภารกิจงานที่จะต้องทำเมื่อจบการศึกษาเป็นเงื่อนไขการขอใช้ทุน ผลลัพธ์ กปส.ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง / ป้องกันสมองไหล - สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กปส.	วัตถุประสงค์ ๑.เพื่อรักษาบุคลากรในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่สำคัญและขาดแคลน ๒.เพื่อวางระบบมาตรฐานความก้าวหน้าในสายงานตามหลักธรรมาภิบาล ผลลัพธ์ ๑.สามารถรักษาบุคลากรในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่สำคัญและขาดแคลนในองค์กรร้อยละ ๘๐ ๒.มีระบบมาตรฐานความก้าวหน้าในสายงานตามหลักธรรมาภิบาล ๓.บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ๔.องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพร้อยละ ๘๐
๒. โครงการพัฒนาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาในภาพรวม	- สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร		
๓. โครงการสร้างโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กปส. - สายตรง กกจ. - กกจ.จัดระบบแจ้งข้อมูลตำแหน่งว่าง	- สร้างระบบการสื่อสาร ๒ ทาง, การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของการแต่งตั้ง โยกย้าย อัตราว่าง ชี้แจงหลักเกณฑ์การคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย ฯลฯ ผลลัพธ์ - ความพึงพอใจของบุคลากร กปส.		
๔. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง กปส. - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง กปส.	- พิจารณาความเหมาะสมในการจัดสรรบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน ผลลัพธ์ - ความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคล		

กลุ่ม ๕		กลุ่ม ๖	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
๕.โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กปส. - กำหนดหลักเกณฑ์/จัดทำคู่มือ/ชี้แจงบุคลากร - แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน	- พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดอย่างเหมาะสม <u>ผลลัพธ์</u> ความพึงพอใจของบุคลากร กปส.	๖. โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรการปฏิบัติงานของบุคลากรของ กปส.	<u>วัตถุประสงค์</u> ๑. เพื่อส่งเสริมบุคลากรกปส.ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเอง ๓. เพื่อสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร <u>ผลลัพธ์</u> ๑. บุคลากรกปส.มีการเรียนรู้และพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องร้อยละ ๘๐ ๒. บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรร้อยละ ๘๐ ๓. สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานในองค์กรร้อยละ ๘๐ ๔. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน

สรุปผลประชุมกลุ่มย่อย HR Scorecard
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม ๗		กลุ่ม ๘	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
โครงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล - พัฒนาการจัดการเกี่ยวกับข้อร้องเรียน เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล - พัฒนาการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และจัดทำรับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง - หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่โปร่งใส และเป็นธรรม	- สร้างบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการพิจารณาการกระทำผิดทางวินัย - เพื่อให้ทราบอนาคตและความก้าวหน้า ในตำแหน่งของตนเอง - สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งได้ตามหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อเสริมสร้างระบบฐานข้อมูลต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล <u>ผลผลิต</u> - จัดทำฐานข้อมูลที่เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร <u>ผลลัพธ์</u> - การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้อง ขอบธรรม และเหมาะสม <u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อสร้างความโปร่งใสในกระบวนการและความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผลผลิต</u> - มีการแต่งตั้งคณะทำงานจากหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร - แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบและติดตาม <u>ผลลัพธ์</u> - ทำให้การแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างรอบด้าน ลดการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลทำให้กระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างรัดกุมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

สรุปผลประชุมกลุ่มย่อย HR Scorecard
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม ๗		กลุ่ม ๘	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
		๓. โครงการสื่อสารสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผลผลิต</u> - มีปฏิทินแต่งตั้งโยกย้ายรายปี - เปิดศูนย์รับเรื่องร้องเรียน <u>ผลลัพธ์</u> - บุคลากรเกิดการรับรู้กรอบการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง - ได้ข้อมูลได้อย่างรอบด้าน
		๔. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวินัยและจริยธรรม	<u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อเสริมสร้าง ป้องกัน ปราบปรามผู้กระทำผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผลผลิต</u> - เครือข่ายด้านวินัยและจริยธรรม <u>ผลลัพธ์</u> - ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ลดการกระทำผิดทางวินัย - การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักนิติธรรมและจริยธรรมมากขึ้น

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

กลุ่ม ๙		กลุ่ม ๑๐	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากร กปส. - Sport Hour (๑) - รดรับส่ง (๒) - สิ่งแวดล้อมดี ชีวิตมีสุข (๓) - สันทนาการพาเพลิน (๔)	ผลผลิต จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผลลัพธ์ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลลดลง ผลผลิต จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม, ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง, อำนวยความสะดวกในการเดินทาง ผลลัพธ์ ความพึงพอใจในกิจกรรมรดรับส่ง ผลผลิต ภูมิทัศน์ที่สวยงาม ชวนมอง, ความปลอดภัยในการทำงาน ผลลัพธ์ ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมและความสุขในการทำงาน ผลผลิต ชมรมต่างๆ ที่ตั้งขึ้น เช่น ชมรมพุทธ, ชมรมคหกรรม ผลลัพธ์ ความพึงพอใจในกิจกรรมและความสุขในการร่วมทำกิจกรรม	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๑.๑ การสร้างห้องจัดเก็บเอกสาร ๑.๒ จัดตั้งห้องสันทนาการ	<u>ประเด็นเนื้อหา</u> - เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน <u>ผลผลิต</u> - มีสถานที่จัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ <u>ผลลัพธ์</u> - บุคลากรมีสถานที่ทำงานปลอดภัยโปร่งเหมาะกับการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับความสะดวกในการค้นหาและจัดเก็บเอกสาร <u>ประเด็นเนื้อหา</u> - เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กปส. ให้ดียิ่งขึ้น - เพื่อให้บุคลากรมีอัตราป่วยลดลง <u>ผลผลิต</u> - มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> - บุคลากร กปส. มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ขึ้น - บุคลากรมีความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยเพิ่มขึ้น - ลดงบประมาณในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล

สรุปผลประชุมกลุ่มย่อย HR Scorecard

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

กลุ่ม ๙		กลุ่ม ๑๐	
โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประเด็นเนื้อหา/ผลผลิต/ผลลัพธ์
		๑.๓ ผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติ	<u>ประเด็นเนื้อหา</u> - เพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดี - เพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ <u>ผลผลิต</u> - ผู้บริหารได้พบปะกับผู้ปฏิบัติงาน ณ ห้องปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด <u>ผลลัพธ์</u> - เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ - ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ต่ำมาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ	1.1.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	ไม่มี	ศึกษากรอบอัตรากำลังคน, และการดำรงตำแหน่งตามจริง (อุปทานกำลังคน)	ศึกษาคุณสมบัติด้านอายุ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ ขรก.กลุ่มต่างๆ ในภาพรวมของกรม (อุปทานเชิงคุณภาพ)	มีแผนกำลังคนที่ระบุจำนวนและคุณภาพของบุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (อุปสงค์กำลังคนเชิงคุณภาพ)	ระบุวิธีดำเนินการเพื่อบรรลุถึงเป้าประสงค์ตามแผนกำลังคน	มีกลไกการดำเนินงานเพื่อบรรลุถึงเป้าประสงค์ตามแผนกำลังคน	0.3	กกจ. ปี 57-58
	2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ	1.2.1 จำแนกประเภทบุคลากรเพื่อเข้ารับการพัฒนาลำดับความจำเป็นเร่งด่วนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำคัญ	มีการจำแนกคร่าวๆ ในบางหลักสูตร	ประกาศเกณฑ์การจำแนกกลุ่มผู้อยู่ในข่ายเข้ารับการพัฒนาตามลำดับความจำเป็นในหลักสูตรที่สำคัญ	ประกาศเกณฑ์การจำแนกกลุ่มผู้อยู่ในข่ายเข้ารับการพัฒนาตามลำดับความจำเป็นในหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร	มีการกำหนด training needs ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วนและจัดทำหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร	มีกระบวนการจัดการผู้มีความจำเป็นเร่งด่วนและจัดทำรายชื่อล่วงหน้าเป็นรายปี	ประเมินผลการกำหนดเกณฑ์และการคัดกรอง	0.25	กกจ./สพช. ปี 56-60
			1.2.2 จัดทำระบบสำรวจการผู้มีความรู้สูง/มีความรู้สูง (talent)	มีการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS ของ ส.ก.พ.	วางแผนทางสร้างระบบ talent ของกรมฯ เพิ่มเติมจากระบบ HiPPS	ศึกษาความต้องการใช้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรมฯ	มีระบบ talent ที่ระบุวิธีบริหารจัดการระบบเกณฑ์การสรรหา ระบบการเลื่อนขั้น แนวทางพัฒนา และการประเมิน	มีการสรรหาและนำ ขรก.ที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ talent	ขรก.ในระบบ talent มีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างผลงานและพัฒนา ระบบ talent	0.1	กกจ./สพช. ปี 56-57
	3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลงาน	1.3.1 จัดทำคู่มือตัวชี้วัดรายบุคคลตามยุทธศาสตร์และตามภารกิจ	ไม่มี	จัดตั้งคณะทำงาน	ระบุองค์ประกอบเบื้องต้นของคู่มือและตัวชี้วัด	มีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการยกย่องผู้ปฏิบัติงานและนำผลการสัมภาษณ์จัดทำเป็นคู่มือเป็นมาตรฐานกลาง พร้อมด.ย.ตัวชี้วัดของทุกกระบวนการ	จัดทำคู่มือที่สมบูรณ์และให้ผู้บังคับบัญชาทุกท่านนำไปใช้	ประเมินผลคู่มือ	0.2	กกจ./กพร./สนผ. ปี 56
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพจัดทำรายงานภาพรวมรายไตรมาส (PMS)	1.4.1 ใช้ระบบฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพจัดทำรายงานภาพรวมรายไตรมาส (PMS)	มีระบบ PMS และฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบัน	กำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับระบบ PMS หรือระบบฐานข้อมูลอื่น	มีฐานข้อมูลเป้าหมายครบถ้วนทุกรายการในเวลาที่กำหนด	ปรับปรุงระบบ PMS หรือจัดทำระบบอื่นให้สามารถแสดงรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพในแบบกราฟฟิค	ฐานข้อมูลเป็นปัจจุบันสร้างรายงานซึ่งผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที	มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลต่างๆ และสร้างรายงานในภาพรวมได้อย่างสมบูรณ์	0.1	กกจ./สสช. ปี 58-59



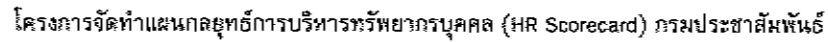
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ต่ำมาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	5. การเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนา กลไกของกอง การเจ้าหน้าที่ ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมให้ การบริหารงานบุคคล	1.5.1 กำหนด กลไกเพื่อปรับ แผนกลยุทธ์ ในช่วงกลางแผน ฯ	ไม่มี	กำหนด องค์คณะและ ช่วงเวลาการ ประเมินเพื่อ ปรับปรุงแผน กลยุทธ์ฯ	กำหนดเกณฑ์ การประเมินผลและ เป้าประสงค์ของการ ปรับปรุงแผนกล ยุทธ์	มีการประเมินผลและ พิจารณาปรับปรุงแผน กลยุทธ์ในช่วงกลางแผน	-	-	0.05	กกร./สำนัก/ กอง ปี 58
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรม	2.1.1 จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/แต่งตั้งรายปี	มีการจัดทำแต่ไม่กำหนดช่วงเวลาให้สม่ำเสมอ	จัดทำไม่ครบถ้วนและไม่ครบทุกปี	มีปฏิทินทุกปีแต่ไม่ได้เผยแพร่	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รู้ในข่ายหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหรืออยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาแต่งตั้งได้รับทราบปฏิทินการคัดเลือกล่วงหน้ารายปี	วางแผนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงปฏิทินให้เหมาะสมกับสถานการณ์	สามารถดำเนินการได้ตรงตามปฏิทินอย่างครบถ้วน	0.2	กกร. ปี 56-60
	2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	2.2.1 ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำ ความตกลงร่วมมือ ด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากร ภายในและนอกประเทศ รวมทั้ง ศึกษาแนวทาง การริเริ่มให้ สมีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ	มีแหล่งความร่วมมือ อยู่แล้ว	ระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบศึกษา รวบรวมข้อมูล	คณะผู้รับผิดชอบ สามารถประมวล แลหาความร่วมมือที่ สอยู่ได้ครบถ้วน รวมทั้ง จัดทำรายงาน การศึกษาแหล่งที่อาจ ทำความตกลงร่วมมือ ได้เพิ่มเติมในด้าน ต่างๆ และเผยแพร่ รายงาน	กรมฯ ริเริ่ม ดำเนินการด้านความ ร่วมมือหรือความตกลง	มีความตกลง/ ความร่วมมือ แลกเปลี่ยน/ พัฒนาบุคลากร	0.1	สปต./สปช./ กกร. ปี 56-60
			2.2.2 กำหนด เกณฑ์ทักษะ ภาษาอังกฤษของ ข้าราชการแต่ละ กลุ่ม และกำหนด เป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูล บุคคล	มีการกำหนด ทักษะตามที่ ก.พ.กำหนด	ระบุองค์คณะ ผู้รับผิดชอบ	กำหนดแนวทาง ระบุความต้องการ ใช้ภาษาอังกฤษของ ขรก.แต่ละกลุ่ม ตามภารกิจกรมฯ	ส่งมอบงานที่เกี่ยวข้องและ มีทรัพยากรเพื่อจำแนก กลุ่มตำแหน่ง/หน้าที่ ความรับผิดชอบและ เกณฑ์ทักษะภาษา อังกฤษของข้าราชการ แต่ละกลุ่มรวมทั้งให้ เป็นที่กระตือรือร้นของ ข้าราชการเป็นข้อมูล หนึ่งในฐานข้อมูลบุคคล	มีข้อมูลชี้วัด ความสามารถในการ ใช้ภาษาอังกฤษของ ขรก.กลุ่มเป้าหมาย	มีการประเมิน ขีดความสามารถ ในการใช้ ภาษาอังกฤษ ของขรก. กลุ่มเป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอ และเชื่อมโยงกับ ผลการพัฒนา	0.25	สปต./สปช./ กกร. ปี 56-60



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ต่ำกว่า	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารผลงาน	2.3.1 เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผนและบริหารผลงานรวมทั้งความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลไกการติดตามผลงาน	มีการสัมมนา/การฝึกอบรมเป็นรายกรณีเป็นครั้งคราว	ระบุองค์คณะผู้รับผิดชอบ	เผยแพร่สาระสำคัญและสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีกิจกรรมพัฒนาผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในด้านการวางแผนและบริหารผลงานอย่างน้อย 1 ครั้ง	ประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนา	ผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาสามารถเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้ผู้อื่นต่อไปได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน	0.3	กกจ./กพร./สพม./คสช. ปี 57
	5. การเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาคลังของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่	2.5.1 ใช้การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ในการพัฒนาบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่	มีแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ 4 ปี (56 -59)	ระดับความสำเร็จของ KM	0.1	กกจ. ปี 56-60				
			2.5.2 ฝึกอบรมบุคลากรใน กกจ.	มีการจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่ กกจ. ทุกคน	ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรใน กกจ.	ระบุการฝึกอบรมที่จำเป็น/ ช่วงเวลา/ บุคคล และวิธีการ	บุคลากรใน กกจ.ได้รับการฝึกอบรมในหัวข้อที่เป็นประโยชน์กับงานไม่น้อยกว่า 1 วันต่อคนต่อปีโดยเฉลี่ย	ประมวลเนื้อหาสาระที่บุคลากรใน กกจ. ได้รับการฝึกอบรมและขยายผล	วางแผนพัฒนาบุคลากรใน กกจ. และประเมินผลทุกปี	0.05	กกจ. ปี 56-60
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ	3.1.1 ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเส้นทางอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	เริ่มดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งและเตรียมใช้แผนเส้นทางอาชีพ	ทดลองใช้แผนสืบทอดตำแหน่งเป็นบางส่วน	ทดลองใช้แผนสืบทอดตำแหน่งร่วมกับแผนเส้นทางอาชีพเป็นบางส่วนและประเมินผล	มีการประเมินผลการดำเนินงานรายปีรวมทั้งจัดทำรายงานข้อเสนอผลการประเมินบุคคลที่อยู่ในกลุ่มสืบทอดตำแหน่งในภาพรวมในทุกวันนี้	นำผลการประเมินรายปีมาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่งให้มีความเหมาะสม	ใช้แผนเส้นทางอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานอย่างต่อเนื่องโดยสอดคล้องกับผลการประเมิน	0.1	กกจ. ปี 58-60

[illegible]



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ต่ำมาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	5. การเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนา กลไกของกอง การเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่	3.5.1 ประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บริการกองการเจ้าหน้าที่เพื่อให้นำมาปรับปรุงการดำเนินงาน	มีการสำรวจความพึงพอใจด้านการจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือนในปี 2549	ระบุช่วงเวลาและสิ่งที่พึงประเมินเพื่อรับทราบความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ	ผลการประเมินความพึงพอใจแยกรายด้าน และการวิเคราะห์ผลเพื่อระบุวิธีปรับปรุงในเรื่องที่จำเป็น	มีการประเมินทุกปี นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน	ผลการประเมินความพึงพอใจมีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นทุกปี	0.1	กกจ. ปี 56-60
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรมฯ	4.1.1 กำหนดภารกิจด้านประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกลำดับ/กอง	ไม่มี	มอบหมายความรับผิดชอบ	ชรก.วางแผน ริเริ่มและดำเนินการประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน	ชรก.ที่รับผิดชอบทุกคน รายงานกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองในแต่ละปี	ชรก.ที่เกี่ยวข้องประเมินผลสัมฤทธิ์ของการประชาสัมพันธ์ของตน	ชรก.ที่เกี่ยวข้องริเริ่มนวัตกรรมการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ	0.2	กกจ. ปี 58
			4.1.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ร่วมกันเสริมสร้างการรับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์และแนวทาง/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องของกรมฯ	ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล	ไม่มีหลักฐานว่าได้ดำเนินการ	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ครบทุกระดับและไม่ครบทุกหน่วยงาน	ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในทุกลำดับ/กอง อธิบายถ่ายทอดแผน/แนวทาง/และการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธฯ โฟกัสประชุมหน่วยงานของตน	ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินระดับความรับรู้/เข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานภายหลังจากที่ได้ อธิบายถ่ายทอดและสื่อสารด้วยวิธีต่างๆ แล้ว	นอกเหนือจากการอธิบายถ่ายทอดแล้ว หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่ยังได้ริเริ่มกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการรับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ฯ และแนวทาง/และ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	0.2	ทุกหน่วยงาน ปี 58



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ค่ามาก	ค่ากว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม		
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	2. การส่งเสริม การพัฒนา บุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคม อาเซียน	4.2.1 จัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล เช่น -ด้านภาษาอังกฤษ -ด้านความคิด สร้างสรรค์ -ด้านทักษะการ ประชาสัมพันธ์ทาง new media -ด้านอื่นๆ ตามที่ กำหนดไว้ใน ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรของ กรมประชาสัมพันธ์	ไม่มี	รวบรวมช่องทาง ในการพัฒนา ที่ กรมฯ จัดหาไว้ เพื่อพัฒนาชรก. หรือช่องทางที่ ชรก. สามารถใช้ พัฒนารายบุคคล ได้	สื่อสารช่องทางการ พัฒนาและสร้าง ความเข้าใจในการ ทำแผนพัฒนา รายบุคคล	ชรก. ระดับ ปก.และชก. ทุกคนมีแผนพัฒนา รายบุคคลในด้านที่กรมฯ กำหนดไว้	ผู้เกี่ยวข้องทบทวน และประเมินผล แผนพัฒนารายบุคคล	ประเมินผลการ ใช้แผนการพัฒนา รายบุคคล	0.1	สปด./สปช./ กกจ. ปี 57-60
	3. การเพิ่มขีด ความสามารถ ผู้บังคับบัญชา ในการวางแผน และบริหาร ผลงาน	ประเมินเพื่อ สะท้อนขีด ความสามารถ ของผู้ บังคับบัญชา ใน การวางแผนและ บริหารผลงาน	4.3.1 ประกาศ หัวหน้า หน่วยงานที่มีผล การบริหารงาน ดีเด่นตาม ตัวชี้วัด	เคยมีการ ประกาศผลงาน	กำหนดคณะ บุคคลรับผิดชอบ ในการกำหนด เกณฑ์ดำเนินการ และคณะกรรมการ ประเมินผล	มีเกณฑ์ตัวชี้วัดผล การบริหารงานของ หัวหน้าหน่วยงานไม่ น้อยกว่า 5 เกณฑ์ และไม่เกิน 15 เกณฑ์	-ประกาศเกณฑ์พร้อม ระบุประเภทของหลักฐาน ที่จะใช้ให้ทราบทั่วกัน ภายในไตรมาสแรกของปี ที่จัดประกวด -มีการประกวดและมอบ รางวัล	ขยายผลจากการมอบ รางวัล ให้หัวหน้า หน่วยงานต่างๆ ค้นหาวิธีปรับปรุง ผลงานตามตัวชี้วัด	ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี โดยหัวหน้า หน่วยงานแสดง ความพยายามที่ จะยกระดับ ผลงานในปีต่อไป	0.2	กกจ./สวท. ปี 57
	4. การพัฒนา ฐานข้อมูลเพื่อ การวางแผน และการ ตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอด ฐานข้อมูลที่มี อยู่เพื่อใช้ ประโยชน์ด้าน การบริหาร งานบุคคล	4.4.1 กำหนด เจ้าหน้าที่ รับผิดชอบการ บริหารระบบ ฐานข้อมูล บุคลากร	มอบหมายโดย มิได้ระบุเป็น ภารกิจชัดเจน	ระบุตัวบุคคลและ ความรับผิดชอบ	จนท. ดำเนินการ ตามที่ได้รับ มอบหมาย	จนท. ที่รับผิดชอบ ดูแล ให้ฐานข้อมูลบุคลากร ทั้งหมดมีความทันสมัย และครบถ้วนพร้อมใช้ งาน	ผู้รับผิดชอบ ดูแล ความสมบูรณ์ของ ระบบและพิจารณา ปรับปรุงฐานข้อมูลให้ ทันสมัยและเป็น ประโยชน์มากขึ้น	ผู้รับผิดชอบ เผย แพร่ความรู้และ พัฒนาช่องทางให้ ชรก.มีส่วนร่วม พัฒนาระบบฐาน ข้อมูลให้สอดคล้อง กับความต้องการ	0.1	กกจ./คสช. ปี 56
	5. การเพิ่มขีด ความสามารถ และพัฒนา กลไกของกอง การเจ้าหน้าที่ ในการบริหาร งานบุคคล	วางระบบเพื่อ กระจายการมี ส่วนร่วมใน การ บริหารงาน บุคคล	4.5.1 กำหนด ตัวชี้วัดด้านการ บริหารงาน บุคคลให้กับ หัวหน้า หน่วยงานและ ผู้รับผิดชอบ	ไม่มี	-	-	หัวหน้าหน่วยงานทุกคน ในกรมฯมีตัวชี้วัดที่ เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล 1 ตัวชี้วัดน้ำหนัก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ทุกรอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	-	-	0.2	กกจ./สำนัก/ กอง ปี 56



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ค่ามาก	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ลดเหลือ		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน	1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรมฯ	5.1.1 ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการต่อผลการวางแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ/รับรู้	ไม่มี	-	-	มีการประเมินความพึงพอใจของข้าราชการเมื่อประกาศให้ชว.ทราบถึงแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ	-	-	0.1	กกจ. ปี 59
	2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	5.2.1 ให้ข้าราชการมีโอกาส -เข้าร่วมประชุม/สังเกตการประชุมระหว่างประเทศ ประจำปี เช่น AOB, MOU, COCI, ITU (ด้านเทคนิค) และอื่นๆ -ไปฝึกปฏิบัติงานต่างประเทศในอาเซียนตามโครงการแลกเปลี่ยนและประเทศที่กระฯ ลงนามใน MOU เช่น จีน -ไปสัมมนา/อบรมทั้งในอาเซียนและประเทศอื่น	ไม่มีความชัดเจน	ระบุองค์คณะที่รับผิดชอบ	มีเกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกชว.เพื่อเข้าร่วมประชุม/ฝึกปฏิบัติงาน/ฝึกอบรมระหว่างประเทศ	มีการคัดเลือกชว. ที่เหมาะสมเข้าร่วมประชุม/ฝึกปฏิบัติงาน/ฝึกอบรมระหว่างประเทศไม่น้อยกว่า 2 คน	ส่งเสริมให้ชว. ตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเองเข้าสู่ช่องทางเหล่านี้ และเผยแพร่ประสบการณ์และสิ่งที่ชว.ในโครงการนี้ได้รับ เพื่อให้ชว.อื่นๆ ได้ทราบทั่วกัน	ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอทุกปี และเชื่อมโยงเข้าสู่โครงการอื่นๆ ของกรมฯ	0.2	สปด./สปช./ กกจ. ปี 56-60
	3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลงาน	5.3.1 ประมวลคำสั่งมอบอำนาจตามหลักการกระจายอำนาจของผู้บริหารทุกหน่วยงาน 5.3.2 ประมวลกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติราชการ	กกร.รวบรวมเป็นรูปเล่มให้สำนัก/กอง มีการจัดทำบ้าง	-	-	ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงประมวลคำสั่งมอบอำนาจที่เป็นปัจจุบันและครบถ้วน	-	-	0.1	กกจ./กกร. ปี 56-60
					ไม่มีการตรวจสอบปรับปรุง	ปรับปรุงประมวลกฎหมายและกฎระเบียบแต่ไม่มีการเผยแพร่	ประมวลกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ครบถ้วน และจัดทำในรูปแบบนำเสนอง่ายต่อการใช้อ้างอิง	จัดทำระบบสืบค้นกฎหมาย/กฎระเบียบที่สะดวกในการค้นคว้าอ้างอิง	จัดทำสรุปและอธิบายประมวลกฎหมายและกฎระเบียบและเผยแพร่	0.1	กกจ./กกร. ปี 56-60



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 -2560 (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน	4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	สร้างระบบข้อมูลและเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร	5.4.1 มีระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อตอบสนองความต้องการในชีวิตของบุคลากร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนบุตร/ โรงเรียนสอนภาษา/ ส่วนลดและสิทธิประโยชน์ต่างๆ/ เวทีแลกเปลี่ยนเพื่อหาช่องทางตอบสนองความต้องการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นร่วมกัน/ แพลตฟอร์มการเรียนรู้/ กิจกรรมของผู้ที่สนใจร่วมกัน เช่น ชมรม ฯลฯ โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบดูแลระบบข้อมูลให้ทันสมัย	สกก.และคสช. เมดแพร์ประชาสัมพันธ์ทาง Internet ipsis. ทาง www.psd.go.th	ระบุองค์ความรู้ที่รับผิดชอบ	ศึกษาแนวทางและทางเลือกในการจัดทำระบบ/ช่องทาง	- มีระบบ/ช่องทางอย่างน้อย 1 ระบบ/ช่องทาง - มีการประชาสัมพันธ์ระบบให้เป็นที่ยอมรับและสนใจ ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม/ช่องทาง	บุคลากรของกรมฯ เห็นประโยชน์และเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาระบบและฐานข้อมูล	ระบบ/ช่องทางเหล่านี้สร้างชมรม/กลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกันจนมีกิจกรรม CSR ร่วมกันในนามของกรมฯ	0.2	สกก./คสช. ปี 58
	5. การเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล	5.5.1 ให้หน่วยงานต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ	มีโครงการสร้างความผูกพันของกรม	มีโครงการที่ริเริ่มหรือบริหารจัดการโดยหน่วยงาน	มีโครงการไม่น้อยกว่า 5 โครงการซึ่งรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการและลูกจ้างในการกำหนดและดำเนินโครงการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของโครงการ บริหารหรือดำเนินการโดยสำนัก/กอง/เขต หรือหน่วยงานในภูมิภาค	มีโครงการซึ่งหลายสำนัก/กอง/เขต/หรือหน่วยงานในภูมิภาคร่วมกันริเริ่มและดำเนินการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของโครงการ เป็นโครงการที่ร่วมกันริเริ่มและร่วมกันดำเนินการโดยสำนัก/กอง/เขตหรือหน่วยงานในภูมิภาค	0.3	กกจ./สำนัก/กอง ปี 56-60