



กรมการศึกษานโยบาย
061
17 พ.ย. 59

กรมการศึกษานโยบาย
123526
16/11/59
14.09

ที่ นร ๑๐๑๒.๑/๑๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์

กองการเจ้าหน้าที่
จังหวัดบุรีรัมย์ ๑๕๐๐ E ๐๙/๒
10. ๒๑
[] ก.พ. [] ก.ค. [] ก.ค.
[] ก.ค. [] ก.ค. [] ก.ค.
[] ก.ค. [] ก.ค. [] ก.ค.

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)

ตามที่มาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ.

มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๑๓ (๔) กำหนดให้ สำนักงาน ก.พ.
มีอำนาจหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ข้าราชการพลเรือนเป็นประจำทุกปี โดยได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ส่วนราชการทราบเพื่อนำไปใช้
ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป สำหรับในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผ่านระบบออนไลน์ ทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/emp59>
(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) จึงขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดของท่านร่วมให้ข้อมูลความคิดเห็น
และความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าว ตั้งแต่บัดนี้ จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในการนี้ เพื่อให้ผลการสำรวจ
มีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้อย่างแท้จริง จึงขอความร่วมมือให้มีจำนวนข้าราชการผู้ตอบ
แบบสำรวจในส่วนราชการไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
และความพึงพอใจดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

รับ ณ. ก.พ.
๑๖/๑๑/๕๙
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

(นายภาณุ สังขวร)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

เรียน คุณคณาจารย์
เพื่อโปรดดำเนินการ

[Signature]

พ.ศ. ๒๕๕๙
17 พ.ย. 59

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๑๘๒๖ หรือ ๐ ๒๕๕๙ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๙

โทรสาร ๐ ๒๕๕๙ ๑๘๖๘

หมายเหตุ: [Handwritten notes in Thai]

เพื่อโปรดพิจารณาสั่งการข้อเท็จจริง

๑. ด้วยสำนักงาน ก.พ.ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการ กปส.กรอกแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ให้ดำเนินการทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/emp59> ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

๒. กกจ.ได้ดำเนินการตรวจสอบและจัดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัด กปส.ตามสัดส่วนที่ ก.พ.กำหนด สรุปดังนี้

จำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง				
สังกัด	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	รวม
ส่วนกลาง/ส่วนกลางที่ปฏิบัติงานภูมิภาค	๒๐	๒๑๒	๘๖	๓๑๘
ส่วนภูมิภาค	๑๐	๓๘	๕๘	๙๙
รวมทั้งสิ้น				๔๑๗

รายละเอียดการวางรูปแบบมาพร้อม

ข้อพิจารณา

เห็นสมควรมอบ ผอ.สำนัก/กองและหน่วยงานแจ้งข้าราชการในสังกัด รายละเอียดตามเอกสารแนบ ดำเนินการกรอกแบบสำรวจฯ ทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/emp59> ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ตามสัดส่วนในข้อเท็จจริง ๒ โดยแจ้งรายชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการกลับมายัง กกจ. เพื่อเป็นฐานข้อมูลอ้างอิงกับสำนักงาน ก.พ.ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาสั่งการด้วย

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑๘ พ.ย. ๒๕๕๙

เห็นชอบ

ดำเนินการตามเสนอ

พลโท

(สตรเสรีญ แก้วกำเนิด)

รักษาราชการในตำแหน่ง อปส.

๓๐ พ.ย. ๒๕๕๙

ปส. พลโท สตรเสรีญ แก้วกำเนิด.....

ก. (นายจรรณู ไชยศรี) ๓๐ พ.ย. ๒๕๕๙

๓๐ พ.ย. ๒๕๕๙

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ ตั้งแต่บัดนี้จนถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ผ่านระบบออนไลน์ทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/emp59> เพื่อวัดประเมินเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยผลการสำรวจฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผู้ตอบแบบฯ จำนวน ๓๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๖ ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๔๑๔ คน

ดังนั้น เพื่อให้การสำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กกจ. จึงขอความอนุเคราะห์ ผอ.สำนัก/กองและหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณามอบหมายข้าราชการกลุ่มตัวอย่างในสังกัดเข้าไปตอบแบบสำรวจออนไลน์ ให้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

๒. มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป/งานธุรการ (กกจ.สาขา) เผยแพร่/ชี้แจงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และสรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ เป็นข้อมูลประกอบการตอบแบบสำรวจฯ (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผอ.กกจ.

แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (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								
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เรื่อง/โครงการและกิจกรรมรองรับ	น้ำหนัก	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	Standard for Success	
๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	๑. จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม	มีแผนงานและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการบรรลุภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกรม	๑.๑.๑ โครงการวางแผนกำลังคน	๐.๒	๕๘-๖๐	กกจ.	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		๑.๑.๒ โครงการบริหารติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปี	๐.๑	๕๘-๖๐			
			๑.๑.๓ การติดตามปรับปรุงอัตรากำลังในการปฏิบัติงานจริงและประเมินผลการใช้กำลังคนของทุกสำนัก/กอง	๐.๑	๕๘-๖๐			
			๑.๑.๔ โครงการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี	๐.๒	๕๙-๖๐			
			๑.๒.๑ การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	๐.๑	๕๙-๖๐			
			๑.๒.๒ การสร้างความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	๐.๒	๕๙-๖๐			
			๑.๒.๓ การปรับกระบวนการทัศน์และค่านิยมองค์การ	๐.๑				
๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๑. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ร้อยละของข้าราชการที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๒.๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์	๐.๒	๕๘-๖๐	กกจ. และ สปช.	มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		๒.๑.๒ โครงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน	๐.๐๕	๕๘-๖๐			
			๒.๑.๓ โครงการจัดการความรู้ในองค์กร	๐.๑	๕๘-๖๐			
			๒.๑.๔ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Paths)	๐.๐๕	๕๘-๖๐			
			๒.๑.๕ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๐.๒	๕๘-๖๐			
			๒.๑.๖ โครงการส่งเสริมและพัฒนาการประเมินผลงานในสายงานต่าง ๆ	๐.๒	๕๙-๖๐			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เรื่อง/โครงการและกิจกรรมรองรับ	น้ำ หนัก	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	Standard for Success
๓.การเพิ่มขีด ความสามารถ ผู้บังคับบัญชา ในการวางแผนและ บริหารผลงาน	๑. พัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานด้านเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้ รางวัลตามผลงานจริง	ร้อยละของ ข้าราชการที่จัดทำ ข้อตกลง เป้าหมาย งานระดับบุคคล	๓.๑.๑ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓.๑.๒ การถ่ายทอดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	๐.๑ ๐.๑	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐	กกจ. สนผ และ ก.พ.ร.	มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล
	๒. สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ วางแผนบริหารผลงาน ให้โปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่ โปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๒.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ ๓.๒.๒ โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรม๒ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์	๐.๕ ๐.๕	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐	กกจ. และ กวธ.	มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล
	๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรทุกระดับ เพื่อ พัฒนาประสิทธิผลของ งาน	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อสภาพ แวดล้อมการทำงาน และระบบงาน	๓.๓.๑ โครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ๓.๓.๒ โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร กปส. ๓.๓.๓ โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน สุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของ บุคลากร	๐.๓ ๐.๕ ๐.๒	๕๘-๖๐ ๕๙-๖๐ ๕๙-๖๐	กกจ.	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เรื่อง/โครงการและกิจกรรมรองรับ	น้ำ หนัก	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	Standard for Success
๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความครบถ้วนพร้อมใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัย	๔.๑.๑ โครงการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ๔.๑.๒ การบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้มีความครบถ้วน ทันสมัยพร้อมใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๑.๓ กิจกรรมการรายงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบและปรับปรุงต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๔.๑.๔ จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพต้นทุนผลผลิตต่อหน่วยด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๐.๒ ๐.๒ ๐.๒ ๐.๒	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐ ๕๙-๖๐	คสช. กกจ. กคส.	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สร้างและพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความเข้มแข็งในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	ร้อยละของกิจกรรมเครือข่ายด้าน HR	๕.๑.๑ โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๕.๑.๒ กิจกรรมการสื่อสารการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่าง ก.พ.กับ กกจ.	๐.๑ ๐.๑	๕๘-๖๐ ๕๘-๖๐	กกจ.	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559

ที่	โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าคะแนนที่ทำได้	ระดับความสำเร็จ	หมายเหตุ
1	โครงการวางแผนกำลังคน	5	4	- ต่ำกว่าเป้าหมาย	
2	โครงการบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประชาสัมพันธ์	5	3	- ต่ำกว่าเป้าหมาย	- หน่วยงานส่งรายงานรอบ 12 เดือนล่าช้ากว่าที่กำหนด
3	การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
4	การปรับปรุงจัดทำเกณฑ์การสร้างความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร	0	0	-	- ชะลอการดำเนินการ
5	การติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานจริงของสำนัก/กอง	3	4	- เหนือกว่าเป้าหมาย	
6	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	3	4	- เหนือกว่าเป้าหมาย	
7	การรายงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง	3	0	- ต่ำมาก	ยังไม่ได้ดำเนินการในปี 2559
8	การสื่อสาร ถ่ายทอดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับ กกจ.สาขา	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
9	การพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์กลาง	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
10	การพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	5	4	- ต่ำกว่าเป้าหมาย	- สรุปรายงานผลไม่ทันตามกำหนดการ
11	การปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของทุกสายงาน	0	0	-	- ชะลอการดำเนินการ
12	โครงการจัดการความรู้ (KM)	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
13	การพัฒนาการประเมินผลงานของข้าราชการ	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
14	โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กปส. ประจำปี 2559	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
15	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
16	โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมบุคลากร กปส.	5	5	- ตรงตามเป้าหมาย	
17	การสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	5	1	- ต่ำกว่าเป้าหมาย	- เกณฑ์การให้คะแนนปรับสูงขึ้นทุกปี
18	การสร้างความรู้ของบุคลากร กปส.	3	5	- ยอดเยี่ยม	
19	การพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร	3	3	- ตรงตามเป้าหมาย	
	รวม	75	68.00		
	คิดเป็นร้อยละ	100	90.67		

ปัญหาอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ ตามรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

โครงการ/กิจกรรม	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การปรับปรุงจัดทำเกณฑ์การสร้างความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร	เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่างเสนอปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างใหม่ให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมายและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	ชะลอการดำเนินการในส่วนของการปรับปรุงการและจัดทำเกณฑ์การสร้าง ความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร
การรายงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง	- กคส.อยู่ระหว่างจัดทำต้นทุนต่อหน่วยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในภาพรวมของ กปส. - ต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลเป็นการดำเนินการเฉพาะเรื่องแต่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยที่แล้วเสร็จมาเปรียบเทียบ วิเคราะห์ จึงสามารถดำเนินการได้	ดำเนินกิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อไป
การปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของทุกสายงาน	เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่างเสนอปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างใหม่ให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมายและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	ชะลอการดำเนินการในส่วนของการปรับปรุงการและจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า เสนอ ก.พ. ร้องรับความจำเป็นตามภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กปส. ประจำปี ๒๕๕๙	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยระบบ PMS ตามรอบปฏิทินที่กำหนด แต่ละรอบไม่ครบตามอัตราที่ปฏิบัติจริง ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ต้องมีการขยายเวลา	- มอบให้ ศสช. แยกกลุ่มข้าราชการในสังกัด ส.ปชส. ออกโดยไม่ต้องนับรวมกับข้าราชการในภาพรวม แต่ให้ข้าราชการในสังกัด ส.ปชส. เข้าไปกรอกข้อมูลในระบบ PMS เป็นหลักฐานให้ครบทุกรายเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ติดตามข้อมูลการประเมินย้อนหลัง - ให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับสำนัก/กอง จำนวน ๔ - ๕ คน หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่มีขนาดเล็ก บุคลากรในสังกัดต่ำกว่า ๑๕ คน ลงมา (นตส., กพร., กกร., ศสช., สปช.) ไม่ต้องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลเป็นผู้พิจารณา

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ รอบ ๑๒ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวาง และบริหาร กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ กรม ประชาสัมพันธ์	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการ วิเคราะห์ กำหนดอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจและสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงาน ระดับ ๒ : ประชุมกำหนดแผนการ ดำเนินงาน ระดับ ๓ : ตรวจสอบข้อมูล กระบวนงานและเวลามาตรฐานการ ทำงาน ของทุกหน่วยงาน ที่รวบรวมได้ จากปี ๒๕๕๘ ระดับ ๔ : วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคนโดยใช้เทคนิคการกำหนด อัตรากำลังจากปริมาณงานและ มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานตาม กระบวนงานในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ของสำนัก/กอง	<u>โครงการวางแผนกำลังคน</u> ๑. บันทึกข้อมูลกระบวนงานลงในแบบการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังพร้อม ตรวจสอบประมวลผล จำนวนอัตรากำลังตามปริมาณงานและลักษณะของงาน ของ หน่วยงานส่วนกลาง ๑๕ หน่วยงานจำนวน ๑,๓๐๐ กระบวนงาน/หน่วยงานส่วน ภูมิภาค ๔ แห่งประกอบด้วย หน่วยงานในสังกัด สปข.๒,๖,๗,๘ และ สปขส. จังหวัด ในภาค ๒,๖,๗,๘ จำนวน ๒,๑๖๕ กระบวนงาน รวมจำนวน ๓,๔๖๕ กระบวนงานเพื่อ จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลความต้องการกำลังคนของหน่วยงานในสังกัด กปส. ๒. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ หัวข้อ “การวางแผนกำลังคนตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (ว๒/๒๕๕๘)” ประจำปี ๒๕๕๙ ในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๓ ชั้น ๒ อาคารหอประชุม กปส. เพื่อชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจการวางแผนกำลังคนตาม หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นแนวทาง การบริหารจัดการวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ตรวจสอบวิเคราะห์กระบวนงานการเปลี่ยนภารกิจที่สอดคล้องตามการปรับบทบาท ภารกิจของ กปส./ภารกิจตามนโยบายใหม่ เพื่อสรุปเป็นข้อเสนอในการปรับปรุง เกี่ยวกับความซ้ำซ้อนของภารกิจ โดยดำเนินการเป็นตัวอย่างจำนวน ๑ หน่วยงาน ประกอบการจัดทำของหน่วยงานอื่นต่อไป ๔. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ดังนี้ - จัดทำข้อมูลกระบวนงานโดยปรับปรุงเวลา/กิจกรรมขั้นตอน/กระบวนงาน เพื่อใช้ในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓) - วิเคราะห์กระบวนงานของ กกร. เป็นตัวอย่างและนำร่องในการกำหนดอัตรากำลัง จากปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน - แผนปฏิบัติการตามโครงสร้างอายุ เรื่อง การสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติ ราชการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของคนในหน่วยงาน มีหน่วยงาน ดำเนินการ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ดังนี้ คือ สปพ., สปต., สวท., กกจ., ศสข., สพท., ก คส., กกร., นตส., สลก.กพร. สปข.๒	ระดับ ๕	ระดับ ๔	กอฟ. กกจ.

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มติที่ ๑ : ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวาง และบริหาร กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ กรม ประชาสัมพันธ์	๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการ ทบทวนแผนกลยุทธ์ HR Scorecard และจัดทำแผนปฏิบัติ การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กิจกรรม ระดับ ๑ : สื่อสารแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับ ๒ : ประชุมเชิงปฏิบัติ การทบทวนจัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๐ ระดับ ๓ : ติดตามประเมิน ความก้าวหน้าผลการดำเนิน งานแผนปฏิบัติการฯ ๒๕๕๙ ระดับ ๔ : ประเมินความ สำเร็จของแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน	<u>โครงการบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล กรมประชาสัมพันธ์</u> ๑. แต่งแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๙ กับหน่วยงานรับผิดชอบ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อทบทวน แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๒ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๓ ชั้น ๒ อาคารหอประชุม กรม ประชาสัมพันธ์ สรุปรายงานการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ (ขออนุมัติจัดประชุม นร ๐๒๐๓.๐๒/๔๒๙๒ ลว ๒๗ พ.ย. ๒๕๕๘) (เชิญประชุม นร ๐๒๐๓.๐๒/๔๖๕๓ ลว ๒๘ ธ.ค.๒๕๕๘) ๒.๑ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กกจ.ได้จัดทำร่าง แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี พ.ศ.๒๕๖๐ ตามผลการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และบูรณาการแผนงาน/โครงการและงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัตินโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ของ กปส. ที่หน่วยงานรับผิดชอบ สรุป กิจกรรม/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ จำนวน ๒๑ เรื่อง ๒.๒ เสนอที่ประชุมคณะทำงานดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมประชาสัมพันธ์ โดยมีมติที่ประชุมเห็นชอบในหลักการร่างแผนปฏิบัติการกล ยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และนำเสนอที่ประชุม อกพ.กรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๐๓ ชั้น ๒ อาคารกรมประชาสัมพันธ์ โดยที่ประชุมรับทราบแผนการ ดำเนินงานด้าน HR ของ กปส. (นร ๐๒๐๓.๐๒/๔๓๒ ลว ๔ ก.พ. ๒๕๕๙) (แต่งตั้งคณะทำงาน นร ๐๒๐๓.๐๒/๑๙๙๑ ลว ๑๔ มี.ย. ๒๕๕๙) (เชิญประชุม นร ๐๒๐๓.๐๒/๑๙๕๖ ลว ๓๐ มี.ย. ๒๕๕๙) (รายงานการประชุม นร ๐๒๐๓.๐๒/๑๒๕๑ ลว ๒๗ ก.ค. ๒๕๕๙) (นร ๐๒๐๓.๐๖/๒๓๙ ลว ๒ ก.ย. ๒๕๕๙) ๒.๓ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่ง กพร.กปส. รวบรวมประกอบการเสนอจัดสรรงบประมาณ ตามแผนพัฒนาองค์การ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (นร ๐๒๐๓.๐๒/๑๒๔๔๔ ลว ๑๑ ส.ค. ๒๕๕๙) ๓. ติดตามประเมินความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบ ๑๒ เดือน (นร ๐๒๐๓.๐๒/๑๒๕๘๘ ลว ๒๔ ส.ค. ๒๕๕๙)	ระดับ ๕	ระดับ ๓	กอพ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวาง และบริหาร กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ กรม ประชาสัมพันธ์	๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : ดำเนินการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘- ๑๑ ตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ ระดับ ๒ : ประกาศรับสมัคร ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๒ และส่งผู้สมัครเข้ารับการทดสอบ ภาษาอังกฤษ ระดับ ๓ : บริหารข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘-๑๑ ระดับ ๔ : ประสานแนวทาง ดำเนินการกับข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘-๑๑ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๕ : รายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบและ	<u>การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</u> ๑. กปส.ได้ดำเนินการในระบบ HiPPS มาเป็นเวลา ๔ เริ่มตั้งแต่รุ่นที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๕๕) รุ่นที่ ๘ จำนวน ๒ ราย รุ่นที่ ๙ จำนวน ๑ ราย รุ่นที่ ๑๐ จำนวน ๑ ราย และรุ่นที่ ๑๑ จำนวน ๒ ราย โดยได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งให้ HiPPS รุ่นที่ ๘-๑๑ ไปปฏิบัติหน้าที่ ราชการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล - แจ้ง น.ส.ปวีณา (สพป.) และนายอนุชา (สนข.) ดำเนินการลงทะเบียนด้วยตนเองทาง เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. www.ocsc.go.th (๗-๑๗ มี.ค.๒๕๕๙) - แจ้งหนังสือเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในราชการ โดย มอบหมาย ขรก.จำนวน ๓ รายเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๕๙ ณ ห้องบุษบา ชั้น ๑ โรงแรมแมนดาริน ๒.จัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) รุ่นที่ ๑๒ <u>หลักฐานอ้างอิง</u> หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๓/๖๘๖ ลว. ๒ มี.ค. ๒๕๕๙ หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๓/๑๕๗๙ ลว. ๒๔ ส.ค. ๒๕๕๙ หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๓/๑๗๖๙ ลว ๒๖ พ.ค. ๒๕๕๙ ประกาศ กปส. เรื่องผลการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ลว. ๒๕ พ.ค. ๒๕๕๙ ๓. เนื่องจาก HiPPS ในรุ่นที่ ๑๒ ไม่มีผู้สมัคร จึงมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก / สรุปผลการคัดเลือก แต่ได้ดำเนินการบริหารข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘-๑๑ โดยประสานแนวทางดำเนินการกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘-๑๑ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กพบ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวาง และบริหาร กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ กรม ประชาสัมพันธ์	๑.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงจัดทำเกณฑ์การสร้าง ความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร กิจกรรม ระดับ ๑ : นำหลักเกณฑ์ที่จัดทำไว้มา ทบทวน ระดับ ๒ : นำเสนอผู้บริหารพิจารณา (อปส.และรปส.๓ ท่าน) ระดับ ๓ : ดำเนินการตามผลการ พิจารณา ระดับ ๔ : นำเสนอผู้บริหารให้ความ เห็นชอบ/กำหนดนโยบาย ระดับ ๕ : แจ้งเวียนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	<u>การปรับปรุงจัดทำเกณฑ์การสร้าง ความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร</u> กปส. ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ.๒๕๕๒ ตามมติ อ.ก.พ.กปส. ต่อมาได้ดำเนินการปรับปรุงจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพและเกณฑ์ การสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการ กอง กปส. แต่ยังไม่ได้มีการประกาศใช้ เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่างเสนอปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างใหม่ให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมายและ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้การสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพและการ เตรียมพร้อมด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง รองรับภารกิจที่ความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จึงต้องรอดำเนินการเมื่อบทบาทภารกิจ และโครงสร้างใหม่แล้วเสร็จ โดยใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามประกาศ กปส.เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๒ ไปพลางก่อน	ระดับ ๓	ชะลอการ ดำเนินการ	กอฟ.กกจ.
ปัญหาอุปสรรค เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่างเสนอปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างใหม่ให้รองรับกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมาย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะ ชะลอการดำเนินการในส่วนของการปรับปรุง การและจัดทำเกณฑ์การสร้าง ความต่อเนื่องในตำแหน่งบริหาร						

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวาง และบริหาร กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ กรม ประชาสัมพันธ์	๑.๑.๕ ระดับความสำเร็จของการ ติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนใน การปฏิบัติงานจริงของสำนัก/กอง <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : ตั้ง Working Team ระดับ ๒ : กำหนดแผนและรูปแบบ บริหารอัตรากำลังร่วมกัน ระดับ ๓ : ประสาน จัดทำข้อมูลเพื่อ ใช้ประโยชน์และติดตามความ เคลื่อนไหวอัตรากำลัง ระดับ ๔ : ติดตาม ปรับปรุงข้อมูล การใช้กำลังคน เป็นรายไตรมาส เพื่อ ใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร บุคคลและประกอบการตัดสินใจของ ผู้บริหาร ระดับ ๕ : สรุปรายงานผล การดำเนินงาน	<u>การติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานจริงของสำนัก/กอง</u> ๑. จัดประชุมหารือการสร้างระบบฐานข้อมูลการปฏิบัติราชการของ กปส. ร่วมกับผู้แทน คสช. และ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เมื่อวันที่ ๙ ก.พ. ๒๕๕๙ (นร ๐๒๐๓.๐๒/๔๓๕ ลว ๔ ก.พ. ๕๙) ๒. ชี้แจงแนวทางการสร้างระบบฐานข้อมูลการปฏิบัติราชการของ กปส. และมติที่ ประชุมในการหารือต่อที่ประชุมคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๕๙ เพื่อให้หน่วยงานของ กปส. รับทราบแนวทางการ สร้างระบบฐานข้อมูลอัตรากำลังปฏิบัติงานจริง ๓. สรุปผลการดำเนินงานการจัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังปฏิบัติงานจริงของ กปส. ต่อที่ ประชุมคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ค. ๕๙ โดยมอบให้ คสช.ชี้แจงรายละเอียดความคืบหน้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลบุคคลประเภทจ้างเหมาบริการให้ที่ประชุมรับทราบ ซึ่งระหว่างรอ คสช. สร้าง ระบบฐานข้อมูล กกจ. จะมีหนังสือขอความร่วมมือสำนัก/กอง แจ้งข้อมูลอัตรากำลังที่ ปฏิบัติงานจริงทุกประเภท ๔. กกจ. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนสำนัก/กองต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการใช้อัตรากำลังของ กปส. เพื่อขอความอนุเคราะห์สำนัก/กอง และ หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริงของ บุคลากรทุกประเภท และจัดทำข้อมูลแบบรายงานความเคลื่อนไหวอัตรากำลังตาม ปฏิบัติงานจริง ระหว่างรอ คสช. สร้างระบบฐานข้อมูล (นร ๐๒๐๓.๐๒/ว ๒๙๑๘ ลว ๒๐ ก.ย.๕๙) <u>หมายเหตุ</u> ในระหว่างรอ คสช.สร้างระบบฐานข้อมูล กกจ.ได้ประสานขอความอนุเคราะห์สำนัก/ กอง และหน่วยงานจัดทำแผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริงของ บุคลากรทุกประเภท นำมาเป็นข้อมูลใช้ประโยชน์ในเบื้องต้นก่อน	ระดับ ๓	ระดับ ๔	กอพ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ พัฒนา ฐานข้อมูลใน ระบบ สารสนเทศใช้ ประโยชน์ใน การตัดสินใจ และวางแผน พัฒนา ปรับปรุงการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลให้ ถูกต้อง ทัน การ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จใน กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กิจกรรม ระดับ ๑ : สํารวจข้อมูลตำแหน่งว่าง และความต้องการดำรงตำแหน่ง ระดับ ๒ : ร่างปฏิทินกรอบระยะเวลา การแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี ๒๕๕๙ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ ระดับ ๓ : จัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี ๒๕๕๙ ระดับ ๔ : สื่อสารให้บุคลากรรับรู้และ เข้าใจข้อมูลตำแหน่งและเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้อง ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงานและสภาพปัญหา นำเสนอ ผู้บริหาร	<u>การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</u> ๑. สํารวจข้อมูลตำแหน่งว่างตามเกณฑ์การย้ายหมุนเวียน. จากการเกษียณอายุราชการ ณ ๑ ต.ค. ๒๕๕๘ เป็นตำแหน่งอํานวยการสูง ๖ อัตรา , อํานวยการระดับต้น ๙ อัตรา , ชำนาญการพิเศษ ๑๔ อัตรา , อาวุโส ๖ อัตรา , ปก./ขก. ๒ อัตรา , ปง./ขง. ๓ อัตรา ๒. อปส. เห็นชอบการกำหนดปฏิทินการแต่งตั้งเลื่อน ย้าย ข้าราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๘๑๖ ลงวันที่ ๗ ส.ค. ๒๕๕๘ ๓. กกจ.มีการแจ้งเวียนรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครบวาระ ณ ๑ ต.ค. ๒๕๕๘ จำนวน ๒๘ ราย โดยให้ผู้ครบวาระแจ้งข้อมูลการย้าย และเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ครบวาระแต่มีความ จำเป็นในการย้าย และข้าราชการระดับ ขพ./อว.ยื่นความจํานงเพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในภาพรวม ตามระยะเวลาที่กำหนด กปส.มีคำสั่งที่ ๑๖๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ ก.พ. ๒๕๕๙ ย้าย ผบ.น. ที่ครบวาระจำนวน ๕๕ คน ๔.กปส.ดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้ ๔.๑ การคัดเลือกจากบัญชีสอบของหน่วยงานอื่น โดยโทรศัพท์แจ้งผู้เข้ารับการคัดเลือก นำบัญชี ๕ หน่วยงาน - นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ ผู้สมัคร ๘ ราย ผ่าน ๖ ราย - นักวิชาการโสตทัศนศึกษาปฏิบัติการ ผู้สมัคร ๘ ราย ผ่าน ๕ ราย - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้สมัคร ๙ ราย ผ่าน ๓ ราย - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้สมัคร ๕ ราย ผ่าน ๕ ราย ๔.๒ การเลื่อนระดับปฏิบัติงานขึ้นเป็นชำนาญงานตาม ว๓๔/๒๕๔๗ จำนวน ๓๗ ราย โดยแจ้งเป็นบันทึกด่วนมากที่ นร ๐๒๐๓.๐๕/ว ๓๘๔๒ ลว ๒๐ ต.ค.๒๕๕๘ - นายช่างไฟฟ้า ๑๑ ราย - เจ้าพนักงานธุรการ ๒๓ ราย - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ราย - ผู้ประกาศและรายงานข่าว ๑ ราย - คีตศิลป์ ๑ ราย ๔.๓ การสอบแข่งขันตำแหน่งต่างๆ โดยประกาศทางอินเทอร์เน็ต ดังนี้ -นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ ผู้สมัคร ๔๓๒ ราย ผ่าน ๑๗๔ ราย -นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ผู้สมัคร ๕๙๕ ราย ผ่าน ๒๖ ราย -นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน ผู้สมัคร ๑๖๓ ราย ผ่าน ๑๖ ราย	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ผบต.กกจ. และ ผสป.กกจ.
หมายเหตุ การรายงานผลไม่สอดคล้องกับกิจกรรมที่ กำหนดไว้ตามแผน						

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
			-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ผู้สมัคร ๖๘๔ ราย ผ่าน ๒๖๙ ราย ๔.๔ การสรรหาพนักงานราชการทั่วไป โดยประกาศทางอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต - นักประชาสัมพันธ์ ผู้สมัคร ๔๕๗ ผ่าน ๙๖ ราย - นักวิชาการเงินและบัญชี ผู้สมัคร ๕๒ ราย ผ่าน ๖ ราย - คัดศิลปิน (สากล) ผู้สมัคร ๗ ราย ผ่าน ๑ ราย - ดุริยางคศิลปิน (สากล) ผู้สมัคร ๓ ราย ผ่าน ๑ ราย - เจ้าพนักงานธุรการ ผู้สมัคร ๘๙ ราย ผ่าน ๑๑ ราย - นายช่างไฟฟ้า (ปวช.) ผู้สมัคร ๑๘ ราย ผ่าน ๓ ราย ๔.๕ การเรียกรายงานต่อเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ โดยโทรศัพท์แจ้ง จดหมาย มีผู้บรรจุจำนวน ๗๘ ราย ๔.๖ การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ โดยโทรศัพท์แจ้ง จัดทำสัญญาจ้างจำนวน ๒๔ ราย ๔.๗ การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว กปส. จำนวน ๕๒ ราย			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ พัฒนา ฐานข้อมูลใน ระบบ สารสนเทศใช้ ประโยชน์ใน การตัดสินใจ และวางแผน พัฒนา ปรับปรุงการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลให้ ถูกต้อง ทัน การ	๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการ รายงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบ ต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตาม หลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง กิจกรรม ระดับ ๑ : ตั้งคณะทำงาน/ทีมงาน ระดับ ๒ : สำรวจ ตรวจสอบข้อมูล และสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ : กำหนดรูปแบบแนว ทางการเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ ระดับ ๔ : ประสานดำเนินการเก็บ ข้อมูลต้นทุนด้านบุคคลตามรูปแบบที่ กำหนด ระดับ ๕ : วิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อ วางแผนปรับปรุงเพื่อความคุ้มค่า	<u>การรายงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์ของ กรมบัญชีกลาง</u> ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจาก กคส.อยู่ระหว่างจัดทำต้นทุนต่อหน่วยประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในภาพรวมของ กปส. และต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลเป็นการ ดำเนินการเฉพาะเรื่องแต่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยที่แล้วเสร็จมา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ จึงสามารถดำเนินการได้	ระดับ ๓	ระดับ ๐	กคส. ปัญหาอุปสรรค - กคส.อยู่ระหว่างจัดทำต้นทุนต่อหน่วย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ใน ภาพรวมของ กปส. เนื่องจากต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลเป็น การดำเนินการเฉพาะเรื่องแต่จำเป็นต้อง อาศัยข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยที่แล้วเสร็จมา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ จึงสามารถ ดำเนินการได้ ข้อเสนอแนะ ดำเนินการกิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อไป

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๒ สร้างและ พัฒนา สมรรถนะ เครือข่ายการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลเพื่อ ความเข้มแข็ง ในการเป็น หุ้นส่วนเชิง ยุทธศาสตร์	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการ สื่อสาร ถ่ายทอดแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้กับ กกจ.สาขา <u>กิจกรรม</u> ๑. จัดทำและขออนุมัติโครงการฯ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน (กกจ.สาขา) ๒. ประสานหัวหน้ากลุ่มฝ่ายและ ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงาน ๓. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ ๔. ปรับปรุงให้เป็นไปตามมติที่ประชุม ๕. แจ้งเวียนมติที่ประชุมทราบและถือ ปฏิบัติหรือดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้อง	<u>การสื่อสาร ถ่ายทอดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับ กกจ.สาขา</u> ๑. ขออนุมัติโครงการ ๑.๑. ขออนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๙ จำนวน ๒ ครั้ง ๑.๒ ทำคำสั่ง กปส.ที่ ๑๖๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๘ พ.ย.๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดประชุมคณะทำงาน ๒.๑ ทำบันทึกถึงหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เพื่อขอวาระเข้าที่ประชุมฯ ๒.๒ ทำบันทึกที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๗๐๐ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ๒.๓ เชิญประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ๓. จัดทำระเบียบวาระการประชุมฯ/จัดประชุมคณะทำงานฯ ๔. เวียนแจ้งคณะทำงานดำเนินการตามมติที่ประชุมฯ และถือปฏิบัติหรือดำเนินการใน ส่วนที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ๔.๑ สรุปผลการดำเนินเสนอที่ประชุมผู้บริหาร ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙ ๔.๒ เชิญประชุมคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ครั้งที่ ๒/ ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ๕. เวียนแจ้งคณะทำงานดำเนินการตามมติที่ประชุมฯ และถือปฏิบัติหรือดำเนินการใน ส่วนที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ ๕.๑ สรุปผลการประชุมคณะทำงานฯ ทั้ง ๒ ครั้ง เสนอที่ประชุมผู้บริหาร ในการ ประชุมฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผบ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ ส่งเสริม การพัฒนา ตนเองให้ สอดคล้องกับ เส้นทางอาชีพ และพร้อมเข้า สู่ประชาคม อาเซียน	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ : ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ : ร้อยละ ๖๑-๗๐ ระดับ ๓ : ร้อยละ ๗๑-๘๐ ระดับ ๔ : ร้อยละ ๘๑-๙๐ ระดับ ๕ : ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	<u>การพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร</u> โครงการพัฒนาบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากร กปส. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๖๗ คน มีผู้ที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ทั้งสิ้น จำนวน ๘๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๗	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กพบ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ ส่งเสริม การพัฒนา ตนเองให้ สอดคล้องกับ เส้นทางอาชีพ และพร้อมเข้าสู่ ประชาคม อาเซียน	๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์ประกัน คุณภาพการฝึกอบรม <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : นำเกณฑ์ที่ปรับปรุง เสนอ ผู้บริหารเห็นชอบ ระดับ ๒ : ประกาศแจ้งเวียนเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติ ระดับ ๓ : ติดตามการนำเกณฑ์ไปใช้ ของแต่ละสำนัก/กอง ระดับ ๔ : จัดทำสรุปผลการนำไปใช้ ระดับ ๕ : รายงานผล เสนอผู้บริหาร ในภาพรวม	<u>การพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม</u> ๑. จัดทำคำสั่งคณะกรรมการของ สปช. เพื่อดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์ประกัน คุณภาพการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ตามคำสั่งสถาบันการประชาสัมพันธ์ ที่ ๑๘/๒๕๕๙ ลง ๑๘ ก.พ. ๒๕๕๙ ๒. จัดทำประกาศกรมประชาสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ของกรมประชาสัมพันธ์ (พ.ศ. ๒๕๕๘) ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ พร้อม ประกาศแจ้งเวียนระบบ Intranet กรมประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๓ มิ.ย. ๒๕๕๙ ๓.จัดทำบันทึกแจ้งเวียน หน่วยงานสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อจัดทำรายงานผลการ ฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรม ประชาสัมพันธ์ (พ.ศ.๒๕๕๘) พร้อมส่งกลับมายัง สปช. (นร ๐๒๒๘/๗๓๓ ลง ๓ มิ.ย. ๒๕๕๙) ๔. ดำเนินการรวบรวมรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ ประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมประชาสัมพันธ์ (พ.ศ. ๒๕๕๘) จากหน่วยงาน กกจ., สพท., ศสช., สทท. และ สปช. ๑-๘ ๕. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรายงานผลเสนอผู้บริหารในภาพรวม	ระดับ ๕	ระดับ ๔	สปช.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ ส่งเสริม การพัฒนา ตนเองให้ สอดคล้องกับ เส้นทางอาชีพ และพร้อมเข้าสู่ ประชาคม อาเซียน	๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงและจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของทุกสายงาน กิจกรรม ระดับ ๑ : นำหลักเกณฑ์ที่จัดทำไว้มา ทบทวน ระดับ ๒ : นำเสนอผู้บริหารพิจารณา ระดับ ๓ : ดำเนินการตามผลการ พิจารณา ระดับ ๔ : นำเสนอผู้บริหารให้ความ เห็นชอบ/กำหนดนโยบาย ระดับ ๕ : แจ้งเวียนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	<u>การปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของทุกสายงาน</u> กปส. ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามมติ อ.ก.พ.กปส. ต่อมาได้ดำเนินการปรับปรุงจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสาย อาชีพและเกณฑ์การสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกอง กปส. แต่ยังไม่ได้มีการประกาศใช้ เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่าง เสนอปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างใหม่ให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตามกฎหมายและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้การสร้างระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพและการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่งรองรับภารกิจที่ความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จึงต้องรอ ดำเนินการเมื่อบทบาทภารกิจและโครงสร้างใหม่แล้วเสร็จ โดยใช้เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพตามประกาศ กปส.เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๒ ไปพลางก่อน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้ - การชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ สปข.๓ - การปฐมนิเทศข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ - การปรับปรุงกรอบระดับ นตส.	ระดับ ๓	ชะลอการ ดำเนินการ	กอฟ.กกจ.
ปัญหาอุปสรรค เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่างเสนอปรับ บทบาทภารกิจและโครงสร้างใหม่ให้ รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตามกฎหมายและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ชะลอการดำเนินการในส่วนของการ ปรับปรุงการและจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า เสนอ ก.พ. รองรับความ จำเป็นตามภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป						

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๒ ส่งเสริม การพัฒนาขีด ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและ ทัศนคติของ บุคลากรให้ทัน ต่อการ เปลี่ยนแปลง	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ โครงการจัดการความรู้ กิจกรรม ระดับ ๑ : จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนและเลือกประเด็น ยุทธศาสตร์และองค์ความรู้ ระดับ ๒ : ประชุมผู้แทนคณะทำงานฯ ระดับ ๓ : แจ้างเวียนนโยบายการ จัดการความรู้ ให้สำนัก/กอง ต่างๆ ทราบและถือปฏิบัติ ระดับ ๔ : สํารวจความพึงพอใจใน การนำ KM ไปใช้ประโยชน์ ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลเสนอ ผู้บริหาร	<u>โครงการจัดการความรู้ (KM)</u> ๑.ประชุมคณะทำงาน ๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ (คำสั่ง กปส.ที่ ๑๑๕๐/๒๕๕๘ ลว. ๒๐ ส.ค.๒๕๕๘) ๒.ประชุมผู้แทนคณะทำงาน ๒.๑ เชิญประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ เพื่อกำหนดแนวทางและนโยบายการ จัดการความรู้ ประจำปี ๒๕๕๙ ๒.๒ ทำบันทึกขออนุมัตินโยบาย/แนวทางการจัดการความรู้ ๓. เวียนแจ้งสำนัก/กอง เพื่อทราบแนวทางและนโยบายการจัดการความรู้ ๓.๑. ติดตามและรวบรวมแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ๓.๒ รวบรวมแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของสำนัก/กอง ในภาพรวมเสนอ รปส.(นาย ประวิทย์) ให้ความเห็นชอบ ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ๓.๓ ติดตามความคืบหน้าผลการดำเนินงาน รอบ ๙ และ ๑๒ เดือน ตามบันทึกที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๑๖๗๘ ลว ๒ มิ.ย.๕๙ และ บันทึกที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๗๘๔ ลว. ๖ ก.ย.๕๙ ๔. สํารวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำความรู้ในการ จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ประโยชน์ (ร้อยละ ๗๓.๖๖) ๕. ขอความอนุเคราะห์ สนผ.ประมวลผลแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การนำความรู้ในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ประโยชน์ ตามบันทึกที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/๒๗๗๐ ลว.๗ ก.ย.๕๙ <u>หมายเหตุ</u> - ผลการประเมินความพึงพอใจ จาก สนผ. พบว่าอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คิด เป็นร้อยละ ๗๓.๒๐ - หน่วยงานที่มีการดำเนินงานสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ มีจำนวน ๑๒ หน่วยงาน ดังนี้ คือ สพป., สปต., สวท., กกจ., ศสช., สพท.,กคส., กกร., นตส., สลก.ก พร. สปข.๒	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผบ.ท.กกจ. และ สปผ.สนผ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๒ ส่งเสริม การพัฒนาขีด ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและ ทัศนคติของ บุคลากรให้ทัน ต่อการ เปลี่ยนแปลง	๓.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาการประเมินผลงานของ ข้าราชการ <u>กิจกรรม</u> ๑. จัดประชุมชี้แจงแนวทางและ รูปแบบการเขียนผลงานให้แก่ คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ๒. ประชุมชี้แจงการเขียนผลงานทาง วิชาการให้ผู้เข้ารับการประเมินฯ ๓. ประชุมคณะกรรมการประเมินผล งานทางวิชาการ ๔. ส่งผลงานทางวิชาการให้ผู้เข้ารับ การประเมินปรับปรุง/แก้ไข ๕. จัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการ พิเศษ	<u>การพัฒนาการประเมินผลงานของข้าราชการ</u> ๑. จัดประชุมชี้แจงแนวทางและรูปแบบการเขียนผลงานให้แก่คณะกรรมการ วันที่ ๒๒ ม.ค. ๕๙ ณ ห้องประชุม ๒๑๑ A ชั้น ๒ กรมประชาสัมพันธ์ (ขออนุมัติจัดประชุม นร ๐๒๐๓.๐๑ / ๕๖๘๗ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ (เชิญประชุม ตัวนที่สุต นร ๐๒๐๓.๐๑ / ว ๕๒ ลว. ๑๕ ม.ค.๕๙) ๒. จัดประชุมชี้แจงการเขียนผลงานทางวิชาการให้ผู้เข้ารับการประเมินฯ วันที่ ๓๑ พ.ค. ๕๙ ณ ห้องประชุม ๒๐๓ ชั้น ๒ กรมประชาสัมพันธ์ (เชิญประชุม ตัวน ที่สุต นร ๐๒๐๓.๐๑ / ว ๑๕๕๐ ลว. ๑๘ พ.ค.๕๙) ๓. จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ระหว่างเดือน ก.ค.๕๙ ๖ คณะ ผู้เข้ารับการ ประเมิน จำนวน ๒๘ ราย (เชิญประชุม นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๑๘๕๓ ลว. ๒๐ มิ.ย. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๑๘๙๒ ลว. ๒๓ มิ.ย. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๑๙๑๑ - ๒ ลว.๒๔ มิ.ย. ๕๙) ๔. ส่งผลงานให้ผู้เข้ารับการประเมินแก้ไข จำนวน ๖ ราย (บันทึกแจ้งแก้ไข นร ๐๒๐๓.๐๑ /๑๐๐๖ - ๙ ลว. ๒๙ มี.ค. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๐๖๘ - ๗๘ ลว. ๑๑ ก.ค. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๑๔๑ - ๔ ลว. ๑๕ ก.ค. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๒๕๔ - ๖ ลว.๒๘ ก.ค. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๒๗๗ ลว. ๒๙ ก.ค. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๓๒๐ ลว. ๒ ส.ค. ๕๙ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว ๒๓๗๘ ลว. ๕ ส.ค. ๕๙) ๕.จัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๘ ราย (คำสั่งกรมประชาสัมพันธ์ ที่ ๑๑๐๔/๒๕๕๙ ลว. ๒๙ ส.ค. ๕๙)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผบ.ท.ก.ก.จ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๓ พัฒนา ระบบการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือ วิธีการและผู้ ประเมิน เพื่อให้รางวัล ตามผลงาน จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ <u>กิจกรรม</u> ๑. กำหนดปฏิทินการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและ แจ้งเวียน ๒. ตรวจสอบและสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ เสนอที่ประชุม กรรมการกลั่นกรองและสรุปรายงาน ต่อ อปส. ๓. ดำเนินการประชุมผู้บริหาร เพื่อ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๔. ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อน เงินเดือน ขรก. ๕. เตรียมการเลื่อนเงินเดือน ได้แก่ สำรวจข้อมูล ขรก. คำนวณวงเงิน เลื่อนเงินเดือน กำหนดแนวทาง ขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติ ราชการ และแจ้งสำนัก/กอง ดำเนินการ	<u>โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กปส. ประจำปี ๒๕๕๙</u> ๑. อปส. อนุมัติการกำหนดปฏิทินการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการ เลื่อนเงินเดือนปี ๒๕๕๙ ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๑๙๘ ลงวันที่ ๒๐ พ.ย. ๒๕๕๘ ๒. ดำเนินการตรวจสอบและสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเภทวิชาการและทั่วไป และวิเคราะห์ผลการประเมินภาพรวมรอบที่ ๑ ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๑,๕๖๖ คน เพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อ วันที่ ๕ ก.ค. ๒๕๕๙ ๓. ดำเนินการนำเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ รอบ การประเมินที่ ๑/๒๕๕๙ เสนอที่ประชุมผู้บริหาร ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/ ๑๘๖๖ ลงวันที่ ๒๑ มิ.ย. ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๔. ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ ณ ๑ เม.ย. ๒๕๕๙ โดยมีการเวียนแจ้งสำนัก/กอง ตามหนังสือ กกจ.ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๒๓๓๘ ลงวันที่ ๔ ส.ค. ๒๕๕๙ พร้อมทั้งแจ้งการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ประจำ (เฉพาะรายบุคคล) ทางระบบอินทราเน็ต ประกอบกับมีประกาศรายชื่อผู้มีผล การปฏิบัติราชการระดับดีเด่นและดีมาก ตามประกาศ กปส. ลงวันที่ ๒๖ ก.ค. ๒๕๕๙ และมีคำสั่งที่เกี่ยวข้องรวม ๗ คำสั่ง ได้แก่คำสั่งที่ ๑๑๒๐ - ๑๑๒๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ส.ค. ๒๕๕๙ เลื่อนเงินเดือน ผอ.กอง/ผช. ผอ.หน่วยงานภายใน/ร.ผอ.หน่วยงาน ภายใน/ร.ผช. ๕. ดำเนินการเตรียมการเลื่อนเงินเดือน รอบ ๒/๒๕๕๙ โดยสำรวจข้อมูล ขรก. คำนวณ วงเงินเลื่อนเงินเดือน กำหนดแนวทางขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติราชการและแจ้ง สำนัก/กอง ตามหนังสือ กกจ.ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๙๖๕ ลงวันที่ ๒๖ ก.ย. ๒๕๕๙	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผบต.กกจ.
ปัญหาอุปสรรค - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วย ระบบ PMS ตามรอบปฏิทินที่กำหนด แต่ละ รอบไม่ครบตามอัตราที่ปฏิบัติจริง ไม่เป็นไป ตามที่กำหนด ต้องมีการขยายเวลา ข้อเสนอแนะ - มอบให้ ศสข. แยกกลุ่มข้าราชการในสังกัด ส. ปชส. ออกโดยไม่ต้องนับรวมกับข้าราชการใน ภาพรวม แต่ให้ข้าราชการในสังกัด ส.ปชส. เข้า ไปกรอกข้อมูลในระบบ PMS เป็นหลักฐานให้ ครบทุกรายเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ติดตามข้อมูลการประเมินย้อนหลัง - ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ สำนัก/กอง จำนวน ๔ - ๕ คน หน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่มีขนาดเล็ก บุคลากรในสังกัดต่ำกว่า ๑๕ คน ลงมา (นตส., กพร., กกร., ศสข., สปข.) ไม่ต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลเป็นผู้พิจารณา						

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ : ความพร้อม รับผิดชอบ การบริการ ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ สร้าง เครื่องมือเพื่อ เพิ่มขีด ความสามารถ ในการ วางแผน บริหารผลงาน ให้โปร่งใสและ เป็นธรรม	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมข้าราชการ <u>กิจกรรม</u> ๑. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๑.๑ พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อ เป็นข้าราชการที่ดีและพลังแผ่นดิน ๑.๒ วันประเพณีไทยและวัน สำคัญทางพุทธศาสนา ๒. การรณรงค์เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ๓. การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้าน จริยธรรม ๔. การจัดประชุมคณะกรรมการ จริยธรรม กปส. ๕. การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ของ กปส. ๖. การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ	<u>โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ</u> ๑.การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๑.๑ พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังแผ่นดิน ดำเนินการ ๑ ครั้ง - ดำเนินการเมื่อวันที่ ๓ ธ.ค. ๕๘ (นร ๐๒๒๔/๔๐๘ ลว ๒๖ พ.ย. ๕๘) ๑.๒ วันประเพณีไทยและวันสำคัญทางพุทธศาสนา ดำเนินการแล้ว ๔ ครั้ง ๑. พิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์ เนื่องในโอกาสเทศกาลปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๖ ม.ค. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๔๑๖ ลว ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ขออนุมัติจัดกิจกรรม พิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์ เนื่องในโอกาสเทศกาลปีใหม่) ๒. พิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์เนื่องในวันมาฆบูชา เมื่อวันที่ ๒๖ ก.พ. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๕๒ ลว ๑๘ ก.พ.๕๙ เรื่องขออนุมัติจัดกิจกรรมพิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์เนื่องในวันมาฆบูชา) ๓. พิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์เนื่องในวันวิสาขบูชา เมื่อวันที่ ๑๙ พ.ค. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๑๓๐ ลว ๑๖ พ.ค. ๕๙ เรื่อง ขออนุมัติจัดกิจกรรมพิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์ เนื่องวันวิสาขบูชา) ๔. พิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์เนื่องในวันอาสาฬหบูชาวันเข้าพรรษา เมื่อวันที่ ๑๔ ก.ค. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๑๔๐ ลว ๑ ก.ค.๕๙ เรื่อง ขออนุมัติจัดกิจกรรมพิธีทำบุญตักบาตรและฟังเทศน์ เนื่องในวันอาสาฬหบูชาวันเข้าพรรษา) ๒.การรณรงค์เผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ดำเนินการจัดกิจกรรม “จำขึ้นใจ” จำนวน ๙ ครั้ง (ส่วนภูมิภาค ๘ ครั้ง ณ สปข.๑-๘ และส่วนกลาง ๑ ครั้ง ณ สทท.) - ขออนุมัติจัดกิจกรรมการรณรงค์เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และผลประโยชน์ทับซ้อน (นร ๐๒๒๔/๔๑๔ ลว ๒ ธ.ค.๕๘) - ขออนุมัติจัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่รักและภูมิใจ (นร ๐๒๒๔/๔๑๔ ลว ๒ ธ.ค.๕๘) - ขออนุมัติจัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่รักและภูมิใจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ (นร ๐๒๒๔/๗๘ ลว ๑๑ มี.ค.๕๙)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กคจ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
			- ขออนุมัติการตัดโอนยอดเงินค่าใช้จ่ายและมอบหมายภารกิจในการจัดกิจกรรมจำขึ้นใจ (ส่วนกลาง) ปี ๒๕๕๙ ให้สำนัก/กองต่างๆ (นร ๐๒๒๔/๒๖๔ ลว ๒ ก.ย. ๕๙) ๓. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านจริยธรรมองค์การ - ยกเลิกกิจกรรมและปรับงบประมาณสมทบกิจกรรมการรณรงค์เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรมการป้องกันการทุจริตประพฤติดมขอบ และผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. การจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม - ดำเนินการจัดประชุม ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ ต.ค.๕๘ (นร ๐๒๒๔/๓๖๐ ลว ๑ ต.ค.๕๘) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ ธ.ค. ๕๘ (นร ๐๒๒๔/๓๙๓ ลว ๑๘ พ.ย. ๕๘) ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ ก.พ. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๑๔ ลว ๑๕ ม.ค. ๕๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ ส.ค. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๒๓๔ ลว ๑๕ ส.ค. ๕๙) ๕. การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ กปส. - จัดประชุมคณะทำงานจัดทำมาตรฐานทางด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ มี.ค. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๒๖ ลว ๗ มี.ค.๕๙ เรื่องขออนุมัติจัดประชุม) - การจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มี.ย. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๑๖๕ ลว ๑๓ มี.ย.๕๙ เรื่องขออนุมัติจัดประชุม) - รายงานผลการประเมินการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ กปส. ส่งสำนักงาน ก.พ. (นร ๐๒๒๔/๑๓๓ ลว ๓๐ มี.ย.๕๙) ๖ . การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ - จัดประชุมคณะทำงานฯ เมื่อวันที่ ๘ มี.ค. ๕๙ (นร ๐๒๒๔/๒๖ ลว ๗ มี.ค.๕๙) - จัดส่งข้อมูลเอกสารหลักฐานประกอบคำถามตามแบบประเมิน Evidence Based เมื่อวันที่ ๑๙ พ.ค.๕๙ (นร ๐๒๒๔/๑๓๗ ลว ๑๙ พ.ค.)๕๙ เรื่องขอส่งข้อมูลตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ : ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ สร้าง เครื่องมือเพื่อ เพิ่มขีด ความสามารถ ในการ วางแผน บริหารผลงาน ให้โปร่งใสและ เป็นธรรม	๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของ โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริม คุณธรรมบุคลากร กปส. <u>กิจกรรม</u> ๑. การประชุม อ.ก.พ.กปส. ๒. การดำเนินการทางวินัย	<u>โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมบุคลากร กปส.</u> การประชุม อ.ก.พ. กปส. ๑.จัดประชุม อ.ก.พ. กปส. ๒ ครั้ง ดังนี้ - วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ห้องประชุม ๒๐๓ - วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙ ห้องประชุม ๒๐๓ ๒. การดำเนินการทางวินัย ๒.๑ การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย - ฐานปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตลงโทษไล่ออก จำนวน ๒ ราย - ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (เสพยาเสพติด) ลงโทษปลดออก จำนวน ๑ ราย ๒.๒ การสืบสวน สอบสวนทางวินัยดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓ ราย ๒.๓ การแก้ไต่สวนและดำเนินคดีปกครอง ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๕ ราย	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กวธ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน	๕.๑ พัฒนา คุณภาพชีวิต และ ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลากรทุก ระดับเพื่อ พัฒนา ประสิทธิผล ของงาน	๕.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๕๙ <u>กิจกรรม</u> ๑ : กำหนดแผนปฏิบัติการสร้างความ ผาสุกและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ๒ : จัดสรรงบประมาณสร้างกิจกรรม ความผาสุกของหน่วยงาน ๓ : ติดตามผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ๔ : สำรวจความผาสุกและความพึง พอใจของบุคลากร กปส. ๕ : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ : ร้อยละ ๗๒ ระดับ ๒ : ร้อยละ ๗๓ ระดับ ๓ : ร้อยละ ๗๔ ระดับ ๔ : ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ : ร้อยละ ๗๖	<u>การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u> ๑. หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๔๒๓๖ ลงวันที่ ๒๔ พ.ย.๒๕๕๘ แจ้งสำนัก/กอง จัดทำ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ ปี ๒๕๕๙, หนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๓๙๗ ลงวันที่ ๑๙ ม.ค. ๒๕๕๙ อปส. อนุมัติแผนปฏิบัติการผาสุกฯ ปี ๒๕๕๙ ๒. หนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/(๐๒๐๓.๐๔/๒๖๓) ลงวันที่ ๒๒ ม.ค. ๒๕๕๙ อปส. อนุมัติ โอนเงินงบประมาณโครงการผาสุกฯ จำนวน ๓,๒๑๐,๐๐๐ บาท ให้สำนัก/กอง ผลักดัน แผนงาน/โครงการ ๓. หนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๕๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ก.พ. ๒๕๕๙ แจ้งสำนัก/กอง รายงาน ผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ ปี ๒๕๕๙ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน กกจ. ได้รายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสร้าง ความผาสุกฯ ปี ๒๕๕๙ รอบ ๖ เดือน ตามที่สำนัก/กอง ได้จัดส่งผลการดำเนินงานตาม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรภายใต้แผนฯ ดังกล่าวรวมทั้งสิ้น ๑๙๔ กิจกรรม ตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๐๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๙ ๔. สำรวจความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๙ ตามที่ อปส. อนุมัติในหลักการ ตามหนังสือ กกจ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๒๐๓๕ ลงวันที่ ๖ ก.ค. ๒๕๕๙ ผลการสำรวจผาสุกฯ ปี ๒๕๕๙ สรุปได้ดังนี้ มิติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก (๓.๕๓) คิดเป็น ๗๐.๖๐% มิติสังคม อยู่ในระดับมาก (๓.๗๖) คิดเป็น ๗๕.๒๐% มิติเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง (๓.๔๗) คิดเป็น ๖๙.๔๐% มิติกายภาพ อยู่ในระดับมาก (๓.๖๙) คิดเป็น ๗๓.๘๐% มิติบริหารงาน อยู่ในระดับมาก (๓.๖๖) คิดเป็น ๗๓.๒๐% มิติบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (๓.๔๓) คิดเป็น ๖๘.๖๐% ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (๓.๕๙) คิดเป็น ๗๑.๘๐% ๕. หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๒๘๔๖ ลงวันที่ ๑๔ ก.ย. ๒๕๕๙ เวียนแจ้ง สำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้อง ติดตามผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ ปี ๒๕๕๙ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อดำเนินการสรุปผล ดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ โดยสำนัก/กอง ยังจัดส่งรายงานให้ กกจ. ยังไม่ครบทุก สำนัก/กอง) โดยได้มีการเร่งรัดติดตามเป็นกรณีเร่งด่วนด้วยแล้ว	ระดับ ๕	ระดับ ๑	ผบต.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน	๕.๑ พัฒนา คุณภาพชีวิต และ ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลากรทุก ระดับเพื่อ พัฒนา ประสิทธิผล ของงาน	๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการ สร้างความผูกพันของบุคลากร กปส. <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงาน (สนผ.,สสภ., กพร., และ กกจ.) ระดับ ๒ : ประชุมกำหนดกรอบ แนวทางดำเนินการ ระดับ ๓ : สำรวจหาปัจจัยความ ผูกพันของบุคลากร กปส. ระดับ ๔ : วิเคราะห์กำหนดปัจจัย ความผูกพัน ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน	<u>การสร้างความผูกพันของบุคลากร กปส.</u> ๑. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมประชาสัมพันธ์ ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง โครงการสร้างความผูกพัน เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีวิทยากรจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ชี้แจงแนวทางการสร้างความผูกพัน ให้บุคลากร กปส.รับทราบ พร้อมกับแจกแบบสำรวจให้กับกลุ่มตัวอย่างได้ทำแบบสำรวจ ๒.๑ จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ อปส, รปส.ทั้ง ๓ ท่าน, ผอ.สำนัก/กอง พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาประกอบการสำรวจปัจจัยความผูกพันในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประมวลผลแบบสำรวจดังกล่าว ๓. สำรวจหาปัจจัยความผูกพันโดย จัดจ้าง อ.วันชัย ปานจันทร์ จากมหาวิทยาลัย รามคำแหง เพื่อประมวลผลและจัดทำรายงานสรุปผลแบบสำรวจเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ๓.๑ ขอความอนุเคราะห์จัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมประชาสัมพันธ์ในระบบ intranet กรมประชาสัมพันธ์ (นร ๐๒๐.๐๒/ว ๑๑๕๙ ลว. ๗ เม.ย. ๒๕๕๙) ๓.๒ ขอขยายเวลาตอบแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการในการในระบบ intranet กรมประชาสัมพันธ์ (นร ๐๒๐๓.๐๒/ว ๑๓๔๐ ลว ๒๗ เม.ย. ๒๕๕๙) ๓.๓ จัดทำขอเบิกเงินค่าจ้างทำแบบสำรวจ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เป็นเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท (นร ๐๒๐๓.๐๑/๑๖๖๙ ลว ๓๑ พ.ค.๒๕๕๙) ๔. วิเคราะห์กำหนดปัจจัยความผูกพัน โดยจัดตั้งคณะทำงานดำเนินการพัฒนาองค์การ กรมประชาสัมพันธ์ ตามคำสั่งที่ ๘๐๖/๒๕๕๙ ลว ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๙ และดำเนินการจัด ประชุมคณะทำงานดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๖ ก.ค. ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๒๐๓ ชั้น ๒ อาคาร กปส. ๕. สรุปผลการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม ประชาสัมพันธ์ เสนอประธานในที่ประชุมทราบ ตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๒/๒๓๔๖ ลว ๔ ส.ค.๒๕๕๙ และดำเนินการแจ้งเวียนให้คณะทำงานทราบ เมื่อวันที่ ๙ ส.ค. ๒๕๕๙	ระดับ ๓	ระดับ ๕	กอพ.กกจ.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย	ค่าระดับที่ทำได้	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน	๕.๑ พัฒนา คุณภาพชีวิต และ ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลากรทุก ระดับเพื่อ พัฒนา ประสิทธิผล ของงาน	๕.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน การทำงานด้านสุขภาพ ความ ปลอดภัยและสวัสดิภาพในการ ทำงานของบุคลากร <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานและจัด ประชุม ระดับ ๒ : สำรวจปัจจัย สภาพแวดล้อมด้านสุขภาพ ความ ปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ของบุคลากร ระดับ ๓ : วิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อมที่สำคัญต้องพัฒนา ปรับปรุง ระดับ ๔ : กำหนดรูปแบบแนวทางใน การพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน	การพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและ สวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านความ ปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร (คำสั่ง กปส. ที่ ๘๒๔/๒๕๕๙) ๒. สำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ของบุคลากร โดยคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับ ๑ ด้าน คือ การปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่นๆ บุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปาน กลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ด้านการป้องกันภัย ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความปลอดภัย ตามลำดับ (นร ๐๒.๐๓.๐๔/ว ๒๑๒๓ ลว ๑๔ ก.ค. ๕๙) ๓. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานและร่วมกันกำหนดแนวทางในการ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการ ทำงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๓ ก.ย. ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม สำนักงานเลขานุการกรม ห้อง ๘๐๙ (นร ๐๒๐๑.๐๓/ว ๑๘๗๖ ลว. ๒ ก.ย. ๕๙)	ระดับ ๓	ระดับ ๓	สสภ.

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็น
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค

สำนักประชาสัมพันธ์จังหวัด	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการต้น - สูง)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ปก. - ขพ.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง .- อว.)	รวม
ขอนแก่น	1	1	2	4
นครราชสีมา	1	1	2	4
มหาสารคาม		1	1	2
อุดรธานี		1	2	3
อุบลราชธานี	1	1	2	3
สุรินทร์		1	1	2
ศรีสะเกษ		1	2	3
มุกดาหาร		1	1	2
ร้อยเอ็ด		1	1	2
เชียงใหม่	1	1	2	3
พะเยา		1	1	2
ลำปาง		1	2	3
น่าน		1	1	2
พิษณุโลก	1	1	2	3
อุดรดิตถ์		1	2	3
พิจิตร		1	2	3
สุโขทัย		1	2	3
สุราษฎร์ธานี	1	1	2	3
กระบี่		1	1	2
ระนอง		1	1	2
ชุมพร		1	1	2
สงขลา	1	1	2	3
ปัตตานี		1	1	2
ตรัง		1	1	2
ยะลา		1	2	3
ชลบุรี		1	2	3
นครนายก		1	1	2

จันทบุรี	1	1	1	2
ระยอง		1	2	3
ตราด		1	2	3
กาญจนบุรี	1	1	1	2
ปทุมธานี		1	1	2
สมุทรสงคราม		1	1	2
สระบุรี		1	1	2
ประจวบคีรีขันธ์		1	2	3
อ่างทอง		1	2	3
สุพรรณบุรี	1	1	2	4
ลพบุรี		1	1	2
รวม	10	38	58	99

ตารางจำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่กรอกแบบสำรวจความคิดเห็น
กรมประชาสัมพันธ์

ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง

สำนัก/กอง	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (อำนวยการต้น - สูง)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับ ปก. - ขพ.)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับ ปง .- อว.)	รวม
กพร.		2		2
นตส.		1	1	2
สลก.	1	5	4	10
กกจ.	1	14	3	18
กคส.	1	13	2	16
กกร.	1	2	1	4
ศสช.	1	7	3	11
สวท.	1	13	5	19
สทท.	1	12	5	18
สปต.	1	12	2	15
สนช.	1	12	5	18
สปป.	1	13	5	19
สนผ.	1	14	5	20
สปท.	1	12	5	18
สปข.๑	1	10	5	16
สปข.๒	1	10	5	16
สปข.๓	1	10	5	16
สปข.๔	1	10	5	16
สปข.๕	1	10	5	16
สปข.๖	1	10	5	16
สปข.๗	1	10	5	16
สปข.๘	1	10	5	16
รวม	20	212	86	318

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๑๓ (๔) กำหนดให้ สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

ดังนั้น เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนตามบทบัญญัติดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นสมควรทำการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นนี้โดยอิสระและตามความเป็นจริงผ่านระบบออนไลน์ ทางเว็บไซต์ <http://survey.ocsc.go.th/emp59> ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

ความคิดเห็นของท่านจะถูกนำไปประมวล วิเคราะห์ และสรุปผลในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยความคิดเห็นเป็นรายบุคคล และจะถูกนำไปประกอบการจัดทำข้อเสนอเพื่อปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับกระทรวง กรม และราชการพลเรือนโดยรวมต่อไป

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ.

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๗ ๑๘๒๖ หรือ

๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๙

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๘๖๘

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

คำชี้แจง

โปรดเลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อข้อความดังกล่าว
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยต่อข้อความดังกล่าว
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยต่อข้อความดังกล่าวและผู้รับผิดชอบควรปรับปรุง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยต่อข้อความดังกล่าวและผู้รับผิดชอบควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน
ไม่ทราบข้อมูล	หมายถึง	ท่านไม่ทราบข้อมูลในเรื่องดังกล่าวหรือท่านไม่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้

อภิธานศัพท์

ข้อหาถาม	คำจำกัดความ
ส่วนราชการ	ระดับกรมหรือเทียบเท่า
หน่วยงาน	ระดับสำนัก/กอง
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ
กลุ่มผู้บริหารระดับสูง	ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าขึ้นไป
หน่วยงานทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจเช่นเดียวกัน

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่านมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ					
๒. ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติการกิจ					
๓. ท่านเห็นว่าส่วนราชการของท่านมีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับ ความจำเป็นของส่วนราชการ					
๔. ส่วนราชการของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร					
๕. ส่วนราชการของท่านมีการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการที่ดีทำให้ได้ กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง					
๖. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของส่วนราชการของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล
๒๓. ส่วนราชการของท่านมีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ที่สนับสนุนให้ท่านสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
๒๔. ส่วนราชการของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ					
๒๕. ส่วนราชการของท่านจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เช่น ร้านอาหารสวัสดิการ การสงเคราะห์ ข้าราชการกรณีต่าง ๆ (เช่น แต่งงาน เจ็บป่วย ประสพภัยพิบัติ เป็นต้น) การจัดสถานที่/อุปกรณ์/กิจกรรม เกี่ยวกับการออกกำลังกาย เป็นต้น					
๒๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการ จัดเตรียมให้					
๒๗. ส่วนราชการของท่านส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน					
๒๘. ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในส่วนราชการของท่าน เป็นไปอย่าง มีมิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน					

จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)

กรมประชาสัมพันธ์

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นต่ำ)	จำนวน (ราย)
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง/ สังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค	๓๑๘
ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๙๙
รวม	๔๑๗

หมายเหตุ

๑. ขอให้พิจารณากำหนดจำนวนข้าราชการในแต่ละประเภทตำแหน่ง (ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) และระดับตำแหน่ง ตามสัดส่วนของข้าราชการที่ส่วนราชการมีอยู่จริงในปัจจุบันโดยเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

๒. โปรดกำกับให้มีข้าราชการตอบแบบสำรวจในจำนวนมากที่สุดที่เป็นไปได้ โดยไม่ควรน้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ปรากฏในตารางข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้อย่างแท้จริง

๓. สำนักงาน ก.พ. จะทำการประมวลและสรุปผลการสำรวจดังกล่าว และจะจัดส่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกลับมายังส่วนราชการเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป
