



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร 02-6182323 ต่อ 1304-5

ที่ นร.0203.02/ ๑๙๖๖ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ผลการดำเนินงานโครงการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑

เรียน ผอ.สำนัก , ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

ตามที่ กกก. ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการบริหารจัดการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘-๒๕๕๑ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ๔ ปี ของ กปส.ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ โดยจัดจ้าง นายฉัตรมงคล แน่นหนา อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาโครงการ นั้น

บัดนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กปส.ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยสรุปผลการดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑ มีดังนี้

๑. จากการเปรียบเทียบประเด็นยุทธศาสตร์เดิมของ กปส. ประจำปี ๒๕๔๘-๒๕๕๑ กับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการ ๔ ปี ของ กปส.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๔ พบว่าไม่มีความแตกต่างในสาระสำคัญ จึงมีมติกำหนดแนวทางการทบทวนการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ตามขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๑.๒.๑ จัดทำแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นในการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเรื่องการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์(HR SWOT Analysis) ไปยังผู้ที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เมื่อปี พ.ศ.๒๕๕๐ โดยให้ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยที่สุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่ของ กปส. ประจำปี ๒๕๕๑-๒๕๕๔

๑.๒.๒ สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง (อธิบดี และรองอธิบดี)

๑.๒.๓ ประมวลผลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เรื่องการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์ (HR SWOT Analysis) การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ ปรากฏว่ายังคง

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพียงแต่ปรับแก้ไขเนื้อหาให้ครบถ้วนและสอดคล้องกับ  
กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรโดยยึดสมรรถนะที่เหมาะสม  
กับตำแหน่ง โปร่งใสและเป็นธรรม
2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงาน  
ที่แท้จริง เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม
3. พัฒนาระบบการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพและระบบแรงจูงใจเพื่อ  
ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
4. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถบริหารและปฏิบัติงานได้  
อย่างมืออาชีพ
5. วางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
6. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

1.2.4 ต่อมาคณะทำงานฯ และที่ปรึกษา ได้ดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์  
ตัวชี้วัดตามแนวทาง HR Scorecard ใน 5 มิติ รวมทั้งกำหนดแผนงานโครงการที่จะดำเนินการในระหว่าง  
ปี 2551-2554 ดังนี้

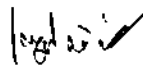
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ
มิติที่ 1 ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1. กรมประชาสัมพันธ์มีการ พัฒนาระบบการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. มีแผนความก้าวหน้าในสาย อาชีพที่เหมาะสมกับภารกิจ ของหน่วยงาน	โครงการพัฒนาระบบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (ปี 52) โครงการย่อย : - การพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากร กปส. - การจัดทำแผนสืบ ทอดตำแหน่งใน ตำแหน่งสำคัญ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ
	2. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนงาน/มาตรการรณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	2. มีแผน/มาตรการรณรงค์ที่สามารถรักษาผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	โครงการการจัดทำแผนและมาตรการรณรงค์
	3. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ	3. มีแผนอัตรากำลังที่เป็นมาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3-5 ปี (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ
	4. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสายอาชีพ	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ปี 52) (รวมแผน Fast Tract และแผน Hipps) โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (ปี 52)
<b>มิติที่ 2</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. กรมประชาสัมพันธ์มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1. ร้อยละ 80 ของข้อมูลด้านบุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ถูกจัดเก็บด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์	โครงการพัฒนาข้อมูลด้านบุคลากร
		2. ความถี่ในการสำรวจข้อมูลด้านบุคลากรและนำมาปรับข้อมูลให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	การสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล - กิจกรรมย่อย: การปรับปรุงการจัดเก็บและการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล
<b>มิติที่ 3</b> ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จัดทำหลักเกณฑ์การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย ตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระบบสมรรถนะ	1. มีหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ	โครงการปรับปรุงระเบียบและวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ
		2.ร้อยละ 75 ของข้าราชการมี ความรู้ ความเข้าใจต่อ หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย	โครงการเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจต่อ หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย ตามระบบการ กำหนดตำแหน่งใหม่
	2.ระบบการประเมินผล สะท้อนผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	1.มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ได้ มาตรฐานและถูกนำไปใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานจริง	โครงการปรับปรุง ระเบียบและวิธี ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (ปี52) โครงการพัฒนาระบบ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน (ปี 52)
		2.ร้อยละ 70 ของข้าราชการมี ความพึงพอใจต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	การสำรวจความคิดเห็น ด้านการบริหารงาน บุคคล - กิจกรรมย่อย : การ สำรวจความคิดเห็น ของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผล การ ปฏิบัติงาน
มิติที่ 4 ความพร้อม รับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	1.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม และสามารถบริหารงาน อย่างมืออาชีพ	1.มีแผนพัฒนาผู้บริหารในด้าน คุณธรรม จริยธรรมที่สามารถ นำไปใช้ได้จริง (ใช้เกณฑ์ของ ก.พ. แบบประเมินสมรรถนะ ด้านจริยธรรม)	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร  การสำรวจความคิดเห็น ด้านการ บริหารงาน บุคคล - กิจกรรมย่อย : การ สำรวจความคิดเห็น

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ
			ของบุคลากรต่อ พฤติกรรม การ บริหารงานของ ผู้บริหาร
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการงาน	1. กปส. มีแผนพัฒนา บุคลากรให้มีความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลง	1. กปส. ได้สร้างความพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากร	โครงการปรับเปลี่ยน กระบวนการตาม ค่านิยม กปส. (ปี 52) โครงการส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาเวียนแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ทราบต่อไปด้วย  
จะเป็นพระคุณยิ่ง



(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)

อกจ.