



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร. 02-6182323 ต่อ 1304-5

ที่ นร 0203.02/ 2441 วันที่ 17 สิงหาคม 2550

เรื่อง อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และลงนามในหนังสือถึงสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ.

① เรียน อปส.

เพื่อโปรดพิจารณา/อนุมัติ/ลงนาม

1. ข้อเท็จจริง

1.1 กกจ.ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551 ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ 2550 ภาคบังคับ ประเด็นการประเมินผล : การจัดการทุนด้านมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ 13.1 (ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด

1.2 สำนักงาน ก.พ.ร.ได้กำหนดให้ส่วนราชการส่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2550 หากจัดส่งไม่ทันตามกำหนดจะพิจารณาปรับลดคะแนนลง 0.05 คะแนนจากคะแนนที่ได้รับของตัวชี้วัดนั้น

1.3 สำนักงาน ก.พ.ได้มีหนังสือที่ นร 1012/1085 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2550 เชิญส่วนราชการที่ประสงค์จะส่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีแสดงความจำนงเข้ารับการคัดเลือกเป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ข้อพิจารณา

กกจ. ร่วมกับคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประชาสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดในขั้นตอนที่ 1-5 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีนี้ จึงเห็นสมควรพิจารณา ดังนี้

2.1 อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อจะได้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมประชาสัมพันธ์ได้รับทราบต่อไป

2.2 แสดงความจำนงเข้ารับการคัดเลือกเป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามข้อ 2.1 , 2.2 และเห็นควรลงนามในหนังสือถึง

③ เลขานุการ ก.พ.ร. และเลขานุการ ก.พ. ที่แนบมาพร้อมนี้ จะเป็นพระคุณยิ่ง
ที่ นร 0203.02/ 2441

เรียน ผอ.สำนัก,ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ

เพื่อโปรดทราบและเห็นควรแจ้งผู้เกี่ยวข้อง

ทราบต่อไป

นางอุษา จารุกา

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

② - อนุมัติ
- ลงนามแล้ว

(นายปราโมช รัฐวินิจ)

อปส.

22 ส.ค. 2550

อ/ส. (นายปราโมช รัฐวินิจ) 369227 ส.ค. 2550
17 ส.ค. 2550

23 ส.ค. 50

**สรุปผลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard กรมประชาสัมพันธ์**

ตามที่ กรมประชาสัมพันธ์ ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ในตัวชี้วัดที่ 13.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแรงผลักดันในการยกระดับมาตรฐานและพัฒนาขีดความสามารถด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ อันจะนำไปสู่ความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดย กองการเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตัวชี้วัดดังกล่าว สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จภายใน ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2550 โดยในรายงานผลการประเมินสถานการณ์ มีการระบุจุดแข็ง และจุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนด ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2551 ที่ได้รับความ เห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ

บัดนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ ที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประชาสัมพันธ์ตาม ขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดในขั้นตอนที่ 1-5 เสร็จเรียบร้อยแล้ว

โดยสรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2551 มีดังนี้

1. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ระหว่างวันที่ 20-21 กุมภาพันธ์ 2550 เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกรมประชาสัมพันธ์ ได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทนข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัด ผู้อำนวยการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทย สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแผน บริหารงบประมาณ และบริหารงานบุคคล โดยในส่วนบุคคลคัดเลือกตามการแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็น 8 เขต จำนวนทั้งสิ้น 64 คน รวมทั้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และจัดทำแผนกลยุทธ์ดังกล่าว

2. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 เป้าประสงค์หลักหรือความคาดหวังที่ผู้บริหารอยากเห็นมากที่สุด คือ การสร้างความเข้มแข็งด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อสนองตอบภารกิจหลักของกรมในการเป็นองค์กรหลักด้านการประชาสัมพันธ์ของรัฐและการประชาสัมพันธ์ตามนโยบายรัฐบาล โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายองค์กร และสามารถแข่งขันกับสื่อของหน่วยงานอื่นได้ รองลงมา คือ อยากเห็นระบบบริหารงานบุคคลมีความถูกต้อง เป็นธรรมและเสมอภาค

2.2 วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้วิธีการ SWOT ในการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์ พบว่า มีจุดแข็ง ร้อยละ 6.8 จุดอ่อน ร้อยละ 58.8 โอกาส ร้อยละ 11.7 และภัยคุกคาม ร้อยละ 22.7 แสดงให้เห็นว่ากรมประชาสัมพันธ์กำลังประสบกับปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก จำเป็นจะต้องเร่งวางแผนปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2.3 ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร พบว่า ต้องการเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นธรรมในการบรรจุแต่งตั้งและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับสภาพค่าครองชีพ

3. วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของกรมประชาสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิค Gap Analysis เพื่อหาช่องว่างผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและอนาคต แล้วนำประเด็นที่มีค่าความแตกต่างมากที่สุดมาจัดทำเป็นประเด็นเชิงกลยุทธ์เรียงตามลำดับคะแนนได้ จำนวน 11 ประเด็น

4. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard การกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โดยใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกจากประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนการวิเคราะห์ส่วนต่างมาก (GAP) หรือเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบรรลุยุทธศาสตร์หลักของกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งคัดเลือกได้ 7 ประเด็น ได้แก่

1. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยยึดหลักสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โปร่งใส และเป็นธรรม

2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม

3. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพและปรับระบบแรงจูงใจ

4. พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถบริหารงานอย่างมีอาชีพ

5. วางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

6. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

หลังจากนั้นได้นำประเด็นกลยุทธ์ดังกล่าวจัดตามมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1.กรมประชาสัมพันธ์มีการพัฒนาระบบการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสมกับ ภารกิจของหน่วยงาน
2.กรมประชาสัมพันธ์มีแผนงาน/มาตรการจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	2. มีแผน/มาตรการจูงใจที่สามารถรักษาผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานหลัก
3.กรมประชาสัมพันธ์มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม กับภารกิจ	3.มีแผนอัตรากำลังที่เป็นมาตรฐาน และสอดคล้อง กับโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1.กรมประชาสัมพันธ์มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	1.ร้อยละ 80 ของข้อมูลด้านบุคลากรของกรม ประชาสัมพันธ์ถูกจัดเก็บด้วย ระบบฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์ 2.ความถี่ในการสำรวจข้อมูลด้านบุคลากร และ นำมาปรับข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. จัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย ตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระบบสมรรถนะ	1. มีหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ 2. ร้อยละ 75 ของข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย
2. ระบบการประเมินผลสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานและถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง 2. ร้อยละ 70 ของข้าราชการมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และสามารถบริหารงานอย่างมืออาชีพ	1. มีแผนพัฒนาผู้บริหารในด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (ใช้เกณฑ์ของ ก.พ.แบบประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรม) 2. ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงาน

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	1. จัดกิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่จะนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จัดทำเป็นแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ.2551-2555) ดังนี้

แผนพัฒนาด้านอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- 1.โครงการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.โครงการจัดทำแผนและมาตรการการจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรสายงานหลัก
- 3.โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3-5 ปี
- 4.โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- 5.โครงการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล : เรื่อง การปรับปรุงการจัดเก็บ

และการนำข้อมูลอัตรากำลังมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

แผนพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 1.โครงการปรับปรุงระเบียบ และวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ
- 2.โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ต่อหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย
- 3.โครงการปรับปรุงระเบียบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.โครงการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล : เรื่อง การปรับปรุงระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- 1.โครงการพัฒนาผู้บริหารในด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 2.โครงการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล : เรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร
- 3.โครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมประชาสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551-2555

วิสัยทัศน์		ประเด็นยุทธศาสตร์										
กรมประชาสัมพันธ์จะเป็นองค์กรหลักด้านการประชาสัมพันธ์และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารของรัฐเพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารของรัฐเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสังคมไทยโดยรวม		<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยยึดสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โปร่งใส และเป็นธรรม พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายงานหลักและปรับระบบแรงจูงใจ พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถบริหารงานอย่างมืออาชีพ วางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร 										
พันธกิจ												
1. เป็นศูนย์กลางการประชาสัมพันธ์ภาครัฐเพื่อให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์เป็นไปอย่างมีระบบ โดยการเสนอแนะนโยบายและให้คำปรึกษาด้านประชาสัมพันธ์ให้กับรัฐบาลและส่วนราชการ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารของรัฐเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย												
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. กรมประชาสัมพันธ์มีการพัฒนาระบบการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน	- ไม่มี -			/			7	12.5	25	กองการเจ้าหน้าที่
	2. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนงาน/ มาตรการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	2. มีแผน/มาตรการจูงใจที่สามารถรักษา ผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	- ไม่มี -			/		5.5	กองการเจ้าหน้าที่			

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	3. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ	3. มีแผนอัตรากำลังที่เป็นมาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน	ปัจจุบันใช้แผนอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ.2545					/	12.5	12.5		กองการเจ้าหน้าที่
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. กรมประชาสัมพันธ์มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1. ร้อยละ 80 ของข้อมูลด้านบุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ถูกจัดเก็บด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์	มีการจัดเก็บข้อมูลฯ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง					/	7.5	15	15	กองการเจ้าหน้าที่
		2. ความถี่ในการสำรวจข้อมูลด้านบุคลากรและนำมาปรับข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	มีการสอบถามทุกครั้งที่หลังจากลงข้อมูล					/	7.5			กองการเจ้าหน้าที่
มิติที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จัดทำหลักเกณฑ์การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนโอน ย้าย ตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระบบสมรรถนะ	1. มีหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนโอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ	ยึดตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.					/	7.0	12.5	25	กองการเจ้าหน้าที่
		2. ร้อยละ 75 ของข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนโอน ย้าย	- ไม่มี -			/		5.5			กองการเจ้าหน้าที่	
	2. ระบบการประเมินผลสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานและถูกนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง				/		7.0	12.5		กองการเจ้าหน้าที่	
		2. ร้อยละ 70 ของข้าราชการมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ไม่มี -			/		5.5			กองการเจ้าหน้าที่	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ด้าน คุณธรรม จริยธรรมและสามารถ บริหารงานอย่างมืออาชีพ	1. มีแผนพัฒนาผู้บริหารในด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ สามารถนำไปใช้ได้จริง (ใช้เกณฑ์ของ ก.พ. แบบ ประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรม)	- ไม่มี -				/		12	10	20	กองการ เจ้าหน้าที่
		2. ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	- ไม่มี -			/		8	10		กองการ เจ้าหน้าที่	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการงาน	1. ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีม	1. จัดกิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่น้อย กว่า 5 ครั้ง	ปี พ.ศ.2550 จัด กิจกรรมสร้าง เสริมวัฒน- ธรรมองค์กร 2 ครั้ง				/	15	15	15	กองการ เจ้าหน้าที่ และสถาบัน การประชา- สัมพันธ์	

**ตารางแสดงแผนงาน/โครงการที่นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551-2555**

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1. กรมประชาสัมพันธ์มีการพัฒนาระบบการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม กับภารกิจของหน่วยงาน	1. โครงการจัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการ ดำเนินการ
	2. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนงาน/มาตรการจูง ใจให้ผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	2. มีแผน/มาตรการจูงใจที่สามารถรักษา ผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลัก	โครงการการจัดทำแผนและ มาตรการการจูงใจ	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการ ดำเนินการ
	3. กรมประชาสัมพันธ์มีแผนอัตรากำลังคนที่ เหมาะสมกับภารกิจ	3. มีแผนอัตรากำลังที่เป็นมาตรฐานและ สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจของ หน่วยงาน	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3-5 ปี	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการ ดำเนินการ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. กรมประชาสัมพันธ์มีระบบฐานข้อมูล บุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1. ร้อยละ 80 ของข้อมูลด้านบุคลากรของ กรมประชาสัมพันธ์ถูกจัดเก็บด้วยระบบฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการ ดำเนินการ
		2. ความดีในการสำรวจข้อมูลด้านบุคลากรและ นำมาปรับข้อมูลให้มีความถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน	โครงการสำรวจความพึงพอใจด้าน การบริหารงานบุคคล - โครงการย่อย: โครงการปรับปรุง การจัดเก็บและการนำข้อมูลมาใช้ ในการบริหารงานบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่	จัดทำแบบสำรวจฯ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 3 ประสิทธิผลการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. จัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย ตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระบบสมรรถนะ	1. มีหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ	โครงการปรับปรุงระเบียบและวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย โดยยึดหลักสมรรถนะ	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการดำเนินงาน
		2. ร้อยละ 75 ของข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย	โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย	กองการเจ้าหน้าที่	จัดทำแบบสำรวจฯ
	2. ระบบการประเมินผลสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานและถูกนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง	โครงการปรับปรุงระเบียบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการดำเนินงาน
		2. ร้อยละ 70 ของข้าราชการมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	โครงการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล - โครงการย่อย: โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	จัดทำแบบสำรวจฯ
มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ผิดการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและสามารถบริหารงานอย่างมืออาชีพ	1. มีแผนพัฒนาผู้บริหาร ในด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (ใช้เกณฑ์ของ ก.พ. แบบประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรม)	แผนงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร	กองการเจ้าหน้าที่	บันทึกแจ้งผลการดำเนินงาน
		2. ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	โครงการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล - โครงการย่อย: โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร	กองการเจ้าหน้าที่	จัดทำแบบสำรวจฯ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	1. ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	1. จัดกิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง	แผนงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	กองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันการ ประชาสัมพันธ์	บันทึกแจ้งผลการ จัดกิจกรรม

หมายเหตุ

แผนงาน/โครงการที่กำหนดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กรมประชาสัมพันธ์ จะดำเนินการในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2551-2555