

รายงานผลการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิงยุทธ ศาสตร์	1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจขึ้น รองรับภารกิจต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน	จำนวนทีมงานเฉพาะกิจที่ จัดตั้งขึ้นเพิ่มขึ้น โดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ขององค์กร	5	1		2		3	100	15	35	กกส.ฝจท. สำนัก/กลุ่ม/ กอง/ศูนย์	3 ทีม เช่น 1. คณะทำงาน ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง 2. คณะทำงาน จัดการสัมมนา ประจำปี 3. คณะทำงาน ระบบข้าราชการผู้ มีผลสัมฤทธิ์สูง
	2. พัฒนาบุคลากรโดยอยู่บน พื้นฐานของระบบสมรรถนะที่ สอดคล้องกับภารกิจและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร	1. จำนวนร้อยละของสาย งานที่มีการกำหนด สมรรถนะ	อยู่ ระหว่าง ดำเนิน การ	50	60	70	80	90	70	20		กกส.ฝจท.	ร้อยละ 100 (ทุก สายงานมีการ กำหนดสมรรถนะ หลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง งาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
											35		4. นักบริหาร การเกษตรระดับสูง 5. นักบริหาร ระดับกลาง 6. นักบริหาร การเกษตร ระดับกลาง 7. การป้องกัน ราชการอาณัติกร
		2. จำนวนร้อยละของผู้ที่ได้ เข้ารับการอบรมตาม เป้าหมายของหลักสูตรที่ กำหนด	100	80	85	90	95	100	30			กกล.ฝจท.	ร้อยละ 100
	4. มีแผนพัฒนาข้าราชการที่ เน้นการสร้างองค์ความรู้ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1. ร้อยละของจำนวน หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานซึ่งระบุไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากร	22	18	20	22	24	26	70	10		กกล.ฝจท.	33 หลักสูตร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
		2. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร	52	40	45	50	55	60	30	10	35		จำนวน 88 คน
	5. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนอัตรากำลังที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	1. มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่มี	ไม่มี				มี	70	15		กก.ล.ฝ.จ.ท.	มี
		2. ร้อยละของเป้าหมายประจำปีที่สามารถปฏิบัติได้		50	55	60	65	70	30			กก.ล.ฝ.จ.ท.	ร้อยละ 80
	6. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างน้อยในระดับสำนัก/กอง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	1. ร้อยละของสำนัก/กองมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการครบถ้วน		60	70	80	90	100	70	15		กก.ล.ฝ.จ.ท.ทุกสำนัก กลุ่มกอง ศูนย์	ไม่มี เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
		2. มีการวางระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน คำรับรองและนำมาเชื่อมโยงกับเงินรางวัลประจำปี		มีคณะทำงาน	มีการประชุมมอบหมายงาน	มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลและการจัดสรรรางวัลสูงใจ	มีการรายงานผลการติดตามประเมิน	มีการจัดสรรเงินรางวัลตามผลการประเมิน	30		35	กกต. ผจท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ไม่มี เนื่องจากมีการปรับปรุงโครงสร้าง และการโยกย้าย/มอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่
	7. พัฒนาทักษะข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน กปร. ให้มีทักษะในการติดตามประเมินผลโครงการ	1. จำนวนหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและการติดตามประเมินผลที่ส่งข้าราชการไปเข้ารับการอบรมหรือจัดอบรมเอง	1	1		2		3	70	15		กกต. ผจท.	3 หลักสูตร ได้แก่ 1. ต้นกล้าวิจัย 2. นักบริหาร การเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง 3. โครงการวิจัยเดี่ยว

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
		2. ร้อยละของข้าราชการที่ได้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมายที่กำหนด	80	60	70	80	90	100	30			กก.ฝ.จท.	ร้อยละ 100
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร	1. พัฒนาให้ข้าราชการได้รับทราบเกี่ยวกับหลักการเรื่องสมรรถนะอย่างทั่วถึง	1. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะ	2	1		2	3	4	70	25	20	กก.ฝ.จท.	3 กิจกรรม ได้แก่ 1. การจัดตัวองค์กรเพื่อสื่อสารสมรรถนะหลัก 2. การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ 3. การลงข้อมูลในอินทราเว็บ 4. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมโดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะ
		2. ร้อยละข้าราชการที่บรรจุใหม่เดือนระดับ ย้ายได้รับการประเมินสมรรถนะทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง		50	60	70	80	90	30			กก.ฝ.จท.	ร้อยละ 70 (มีการนำไปใช้ในการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ แต่ไม่ทั้งหมด)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
	2. พัฒนาผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน	1. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาผู้ประเมิน		มีคณะกรรมการประเมิน		มีการทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		มีกิจกรรมทำความเข้าใจและพัฒนาทักษะของผู้ประเมิน	70	25	20	กกล.ฝจท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ไม่มีการตั้งคณะทำงานแต่มีการทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและมีกิจกรรมทำความเข้าใจและพัฒนาทักษะของผู้ประเมินทั้งนี้เนื่องจากทราบว่า ก.พ. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม พ.ร.บ. ปี 2551 จึงได้ระลอบไว้ก่อนไว้ก่อน
		2. ร้อยละของผู้ประเมินที่ได้รับการพัฒนา		60	70	80	90	95	20			กกล.ฝจท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ไม่มี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มติ		
		3. มีการวัดระดับความพึงพอใจของผู้ประเมินเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุง		ไม่มี				มี	10		20	กกต.ผจท.	ไม่มี
	3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง	1. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการ		3	4	5	6	7	70	25		กกต.ผจท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	มากกว่า 7 กิจกรรม เช่น 1. นักบริหาร ระดับกลาง 2. เครือข่ายการ เรียนรู้ตามรอยพระ ยุคลบาท 3. การจัดประกวด การนำหลัก เศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ 4. การจัดตั้ง คณะทำงานพัฒนา องค์ความรู้ตาม หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง 5. บอร์ด 6. เว็บไซต์ 7. วารสาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
		2. ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด		60	70	80	90	95	20		20	กก.ฝ.จท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ร้อยละ 95
		3. ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่น้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้		80	85	90	95	100	10			กก.ฝ.จท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ร้อยละ 99
	4. พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมกิจกรรมด้านอื่น ๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคล	1. จำนวนกิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีการวิเคราะห์และวางแผนบริหารความเสี่ยง เช่น การวางแผนอัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร การสรรหาภายใน การจัดสวัสดิการ	1	0	1	2	3	4	100	25		กก.ฝ.จท.	1. กระบวนการพัฒนาบุคลากร 2. กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ 3. กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ 4. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัววัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัววัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	1. สร้างและพัฒนาการใช้ประโยชน์จากระบบสื่อสารในองค์กร เช่น เสี่ยงตามสายการถ่ายทอดข้อมูลหรือองค์ความรู้ เป็นต้น	1. จำนวนช่องทางการสื่อสารที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	5	3	4	5	6	7	40	35	15	กกส.ฝจท.	1. บอร์ด 2. ตู้แสดงความคิดเห็น 3. จดหมายข่าว 4. เว็บไซต์ 5. การฝึกอบรม 6. แบบสำรวจ 7. หนังสือเวียน
		2. จำนวนกิจกรรมที่มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	5	3	4	5	6	7	30			กกส.ฝจท.	มากกว่า 7 กิจกรรม ตัวอย่างเช่นที่ระบุตามข้อ 1
		3. จำนวนร้อยละของผู้ได้รับข่าวสารหรือช่องทางการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล		60	70	80	90	95	30			กกส.ฝจท.	ร้อยละ 99

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัววัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
	2. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และช่องทางที่จะพัฒนาตนเอง	1. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดการเรียนรู้ทางไกลจัดอีเลิร์นนิ่ง	1	1	2	3	4	5	70	35	15	กกส.ฝจท.	5 กิจกรรม ได้แก่ 1. การศึกษาต่อ 2. ส่งบุคลากรอบรมภายนอก 3. e- learning 4. บอร์ดความรู้ 5. การจัดมุมหนังสือและปรับปรุงห้องสมุด
		2. ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	100	60	70	80	90	100	30			กกส.ฝจท.	ร้อยละ 80
	3. สนับสนุนและจูงใจให้มีการรวบรวมผลการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามคำรับรอง/ข้อตกลงที่ให้ไว้	1. จำนวนหน่วยงานระดับฝ่าย(เฉพาะกองกลาง) หรือกองศูนย์ หรือกลุ่มที่ทำความตกลงที่จะนำระบบการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานมาใช้	0	1	2	3	4	5	100	30		กกส.ฝจท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ทุกหน่วย (สมุดบันทึกความดี)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับ มิตด้าน การ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	1. จัดให้มีช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ได้รับ ความคืบหน้าในการ บริหารงานบุคคล	1. จำนวนช่องทางการ สื่อสารหรือกิจกรรมที่จัด ขึ้นสำหรับการรับรู้ปัญหา และทำความเข้าใจ	ไม่มี อย่าง เป็น ทางการ	1	2	3	4	5	70	50	10	กก.ฝ.จท.	มีมากกว่า 5 ช่องทาง อาทิ เช่น 1. กล้องแสดง ความคิดเห็น 2. แบบสอบถาม 3. Intranet 4. แบบประเมินผล การอบรม 5. บอร์ด
		2. ร้อยละของข้าราชการที่ พึงพอใจต่อช่องทางการ สื่อสารที่จัดขึ้น		60	65	70	75	80	30			กก.ฝ.จท.	ร้อยละ 93
	2. พัฒนาระบบบริหารความ เสี่ยงให้ครอบคลุมกิจกรรม ด้านอื่น ๆ ในกระบวนการ บริหารงานบุคคล	1. จำนวนกิจกรรมใน กระบวนการบริหารงาน บุคคลที่มีการวิเคราะห์และ วางแผนบริหารความเสี่ยง เช่น การวางแผนพัฒนา บุคลากร การสรรหา ภายใน การจัดสวัสดิการ	1	0	1	2	3	4	100	50		กก.ฝ.จท.	1. การจัดประชุม คณะทำงานพัฒนา บุคลากร 2. การประชุม คณะกรรมการ คัดเลือก 3. การประชุม คณะกรรมการ พิจารณาความดี ความชอบ
												คณะทำงาน ควบคุม ภายใน คณะทำงาน ใสสะอาด	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													4. การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับ
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกประเภททุกระดับเพื่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กลมเกลียว	1. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์โดยมีเป้าหมายอยู่ที่บุคลากรทั้งองค์การ	1	1	2	3	4	5	60	40	20	กก.ฝ.จท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	มากกว่า 5 กิจกรรม อาทิ เช่น 1. สัมมนาประจำปี 2. ฝึกอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพลูกจ้างและพนักงานราชการ 3. การแข่งขันกีฬาประจำปี 4. ฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพระดับ 3-7 5. Intra web
		2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเมื่อเทียบกับบุคลากรทั้งหมด	81	70	75	80	85	90	30			กก.ฝ.จท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ร้อยละ 95

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กปร. ปี 2551

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
		3. จำนวนข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลที่ต้องนำเข้าสู่กระบวนการทางวินัย กระบวนการทางกฎหมาย หรือกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์		3+		2		ไม่มี	10			กกล.ฝจท. ทุกสำนัก กลุ่ม กอง ศูนย์	ไม่มี
	2. มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงานเพื่อนำมาปรับปรุง	1. ร้อยละของข้าราชการที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน		55	60	65	70	75	100	30	30	กกล.ฝจท. คกก.สวัสดิการ	ร้อยละ 89
	3. การจัดกิจกรรมสนทนากิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพคุณภาพชีวิต โดยเป็นส่วนหนึ่งของระบบสวัสดิการสำนักงาน กปร.	1. จำนวนหรือประเภทของกิจกรรมด้านสวัสดิการที่จัดให้ในปี 2551	3	1	2	3	4	5	80	30		กกล. (ฝจท. ฝงบ.) คกก.สวัสดิการ	6 กิจกรรม ได้แก่ 1. การแข่งขันกีฬาภายใน 2. การตรวจสุขภาพ 3. จัดสถานที่ออกกำลังกาย (อยู่ระหว่างการดำเนินการ) 4. การจัดสัมมนาประจำปี 5. บอร์ดความรู้เรื่องสุขภาพ