

แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์	<p><b>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ กำหนด อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์</b>  <b>กิจกรรม</b>  <b>ระดับ ๑ :</b> แต่งตั้งคณะทำงาน  <b>ระดับ ๒ :</b> ประชุมกำหนดแผนการดำเนินงาน  <b>ระดับ ๓ :</b> ตรวจสอบข้อมูลกระบวนงานและเวลามาตรฐานการทำงาน ของทุกหน่วยงาน ที่รวบรวมได้จากปี ๒๕๕๘  <b>ระดับ ๔ :</b> วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนโดยใช้เทคนิคการกำหนดอัตรากำลังจากปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานตามกระบวนงานในการปฏิบัติงาน  <b>ระดับ ๕ :</b> สรุปรายงานผลการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของสำนัก/กอง</p>	๕	๕						๐.๒	โครงการวางแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	กอฟ. กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๑๐๐,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base Line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนกลยุทธ์ HR Scorecard และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p><u>กิจกรรม</u></p> <p>ระดับ ๑ : สื่อสารแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๒ : ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนจัดทำแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๐</p> <p>ระดับ ๓ : ติดตามประเมินความก้าวหน้าผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการฯ ๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๔ : ประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน</p>	๕	๕						๐.๑	<p>โครงการบริหารติดตามประเมินผลแผน HR Scorecard ประจำปี ๒๕๕๙</p>	<p>กอพ.กกจ.</p>	<p>ต.ค.๕๘</p> <p>-</p> <p>ก.ย.๕๙</p>	๙๐,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์	<p><b>๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กิจกรรม</b></p> <p><b>ระดับ ๑ :</b> ดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๘-๑๑ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์</p> <p><b>ระดับ ๒ :</b> ประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๒ และส่งผู้สมัครเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษ</p> <p><b>ระดับ ๓ :</b> แต่งตั้งคณะทำงานและจัดประชุมคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๒</p> <p><b>ระดับ ๔ :</b> สรุปผลการคัดเลือกแจ้งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก</p> <p><b>ระดับ ๕ :</b> รายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบและประสานแนวทางดำเนินการกับผู้มีรายชื่อและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	๕	๕						๐.๒	การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กพบ.กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กปส.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>๑.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงจัดทำเกณฑ์การสร้างความปลอดภัยในตำแหน่งบริหาร</p> <p><u>กิจกรรม</u></p> <p>ระดับ ๑ : นำหลักเกณฑ์ที่จัดทำไว้มาทบทวน</p> <p>ระดับ ๒ : นำเสนอผู้บริหารพิจารณา (อปส.และรปส.๓ ท่าน)</p> <p>ระดับ ๓ : ดำเนินการตามผลการพิจารณา</p> <p>ระดับ ๔ : นำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ/กำหนดนโยบาย</p> <p>ระดับ ๕ : แจกเวียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p>	-	๓						๐.๒	การสร้างความปลอดภัยในตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	กอฟ.กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบพื้นฐาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ จัดวางและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์	<p><b>๑.๑.๕ ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานจริงของสำนัก/กองกิจกรรม</b></p> <p><b>ระดับ ๑ :</b> ตั้ง Working Team</p> <p><b>ระดับ ๒ :</b> กำหนดแผนและรูปแบบบริหารอัตรากำลังร่วมกัน</p> <p><b>ระดับ ๓ :</b> ประสาน จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์และติดตามความเคลื่อนไหวอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ ๔ :</b> ติดตาม ปรับปรุงข้อมูล การใช้กำลังคน เป็นรายไตรมาส เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p><b>ระดับ ๕ :</b> สรุปรายงานผลการดำเนินงาน</p>	-	๓						๐.๒	การติดตามปรับปรุงอัตรากำลังในการปฏิบัติงานจริงและประเมินผลการใช้กำลังคนของทุกสำนัก/กอง	กอพ., ผบต. (กกจ.), ศสช. และ เครือข่าย กกจ.สาขาของทุกสำนัก/กอง/ประชาสัมพันธ์ จังหวัดผู้แทนภาค ๑-๘	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบพื้นฐาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ พัฒนาฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ทันการ	<p><b>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b></p> <p><b>กิจกรรม</b></p> <p><b>ระดับ ๑ :</b> สํารวจข้อมูลตำแหน่งว่างและความต้องการ ดำรงตำแหน่ง</p> <p><b>ระดับ ๒ :</b> ร่างปฏิทินกรอบระยะเวลา การแต่งตั้งโยกย้าย ประจำปี ๒๕๕๙ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ</p> <p><b>ระดับ ๓ :</b> จัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี ๒๕๕๙</p> <p><b>ระดับ ๔ :</b> สื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจข้อมูลตำแหน่ง และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>ระดับ ๕ :</b> สรุปรายงานผลการดำเนินงานและสภาพปัญหา นำเสนอผู้บริหาร</p>	-	๓						๐.๒	โครงการสรรหาบรรจุแต่งตั้งประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	ผบต.กกจ. และ ผสป. กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบพื้นฐาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ พัฒนาฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ทันการ	๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการรายงาน วิเคราะห์ เปรียบเทียบต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : ตั้งคณะทำงาน/ทีมงาน ระดับ ๒ : สำรวจ ตรวจสอบ ข้อมูลและสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ : กำหนดรูปแบบแนวทางการเก็บข้อมูลตามเกณฑ์ ระดับ ๔ : ประสานดำเนินการเก็บข้อมูลต้นทุนด้านบุคคลตามรูปแบบที่กำหนด ระดับ ๕ : วิเคราะห์ เปรียบเทียบ เพื่อวางแผนปรับปรุงเพื่อความคุ้มค่า	-	๓						๐.๒	การรายงาน วิเคราะห์ เปรียบเทียบและปรับปรุงต้นทุนกิจกรรมด้านบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กรมบัญชีกลาง กำหนด	กคค.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบพื้นฐาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒ สร้างและพัฒนาสมรรถนะเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความเข้มแข็งในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	<p>๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการสื่อสาร ถ่ายทอดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับ กกก.สาขา</p> <p><u>กิจกรรม</u></p> <p>๑. จัดทำและขออนุมัติโครงการฯ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน (กกก.สาขา)</p> <p>๒. ประสานหัวหน้ากลุ่มฝ่ายและดำเนินการจัดประชุมคณะทำงาน</p> <p>๓. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ</p> <p>๔. ปรับปรุงให้เป็นไปตามมติที่ประชุม</p> <p>๕. แจ้งเวียนมติที่ประชุมทราบและถือปฏิบัติหรือดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>	-	๕						๐.๑	โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๙	ฝบห.กกก.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๒๐๐,๐๐๐ บาท
														* การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ ว.๒

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	-	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๐.๒	แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กปส.	กพบ.กกจ. และ สปผ.สนผ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๑๑,๕๐๗,๘๘๕ บาท
<p><b>กิจกรรม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๙ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่เป็นของบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน</li> <li>๒. โครงการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาตนเองทั้งในและต่างประเทศ (การศึกษาต่อ ทูน และ e-learning)</li> <li>๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง</li> <li>๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (งบ สปต.)</li> <li>๕. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร กปส. (สปผ.สนผ.)</li> <li>๖. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรระบบสารสนเทศ</li> <li>๗. โครงการพัฒนาบุคลากรของ สปช.</li> <li>๘. โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> <li>๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่นประจำปี</li> <li>๑๐. โครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.</li> <li>๑๑. โครงการป้องกันโรคข้าราชการเกษียณอายุราชการ</li> <li>๑๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ</li> <li>๑๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> <li>๑๔. โครงการสัมมนาสร้างสุขวัยเกษียณ</li> <li>๑๕. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๑๖. โครงการจัดทำแผนขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล</li> <li>๑๗. การจัดการความรู้ (KM)</li> </ol>														

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	<p>๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม</p> <p>กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๑ : นำเกณฑ์ที่ปรับปรุงเสนอผู้บริหารเห็นชอบ</p> <p>ระดับ ๒ : ประกาศแจ้งเวียนเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ</p> <p>ระดับ ๓ : ติดตามการนำเกณฑ์ไปใช้ ของแต่ละสำนัก/กอง</p> <p>ระดับ ๔ : จัดทำสรุปผลการนำไปใช้</p> <p>ระดับ ๕ : รายงานผล เสนอผู้บริหารในภาพรวม</p>	-	๕						๐.๑	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	สปช.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบพื้นฐาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	<p>๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของทุกสายงาน</p> <p><u>กิจกรรม</u></p> <p>ระดับ ๑ : นำหลักเกณฑ์ที่จัดทำไว้มาทบทวน</p> <p>ระดับ ๒ : นำเสนอผู้บริหารพิจารณา</p> <p>ระดับ ๓ : ดำเนินการตามผลการพิจารณา</p> <p>ระดับ ๔ : นำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ/กำหนดนโยบาย</p> <p>ระดับ ๕ : แจ้งเวียนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p>	-	๓						๐.๒	การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career path)	กอพ. กกจ. และฝบต. กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	งบพื้นฐาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	<p>๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการจัดการความรู้ กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๑ : จัดประชุม คณะทำงานฯ เพื่อทบทวน และเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ และองค์ความรู้</p> <p>ระดับ ๒ : ประชุมผู้แทน คณะทำงานฯ</p> <p>ระดับ ๓ : แจ้างเวียนนโยบาย การจัดการความรู้ ให้สำนัก/ กอง ต่างๆทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>ระดับ ๔ : สํารวจความพึงพอใจในการนำ KM ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>ระดับ ๕ : สรุปรายงานผล เสนอผู้บริหาร</p>	-	๕						๐.๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	ฝบห.กกจ. และ สปผ. สนม.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๘๐,๐๐๐บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	<p><b>๓.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาการประเมินผล งานของข้าราชการ</b></p> <p><b>กิจกรรม</b></p> <p>๑. จัดประชุมชี้แจงการเขียน ผลงานวิชาการ</p> <p>๒. ประชุมคณะกรรมการ ประเมินผลงานต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับ ชก. และ ชพ.</li> <li>- พิจารณาเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งนิติกร (พตก.)</li> <li>- พิจารณาเงินประจำ ตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ /วิศวกรรรมไฟฟ้า</li> </ul> <p>๓. แจ้งผู้เข้ารับการประเมิน แก่ไขผลงาน</p> <p>๔. จัดทำและสรุปรายงานการ ประชุม</p> <p>๕. จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง ขรก.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เลื่อนข้าราชการ/ให้ขรก. ได้รับเงิน พตก./ให้ขรก.ได้รับ เงินประจำตำแหน่ง</li> </ul>	-	๕						๐.๐๕	โครงการส่งเสริม และพัฒนาการ ประเมินผลงานใน สายงานต่างๆ	ฝบห.กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๓๐๐,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้รางวัลตามผลงานจริง	<p><b>๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กปส. ประจำปี ๒๕๕๙</b></p> <p><b>กิจกรรม</b></p> <p>๑. กำหนดปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียน</p> <p>๒. ตรวจสอบและสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอที่ประชุมกรรมการ กลั่นกรองและสรุปรายงานต่อ อปส.</p> <p>๓. ดำเนินการประชุมผู้บริหาร เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๔. ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ขรก.</p> <p>๕. เตรียมการเลื่อนเงินเดือน ได้แก่ สํารวจข้อมูล ขรก. คำนวณวงเงิน เลื่อนเงินเดือน กำหนดแนวทางขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติราชการ และแจ้งสำนัก/กอง ดำเนินการ</p>	๓	๕						๐.๑	โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ผบต.กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๗๐,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนบริหารผลงานให้โปร่งใสและเป็นธรรม	<p><b>๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ</b></p> <p><b>กิจกรรม</b></p> <p>๑. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>    ๑.๑ พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังแผ่นดิน</p> <p>    ๑.๒ วันประเพณีไทยและวันสำคัญทางพุทธศาสนา</p> <p>๒. การรณรงค์เผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ</p> <p>๓. การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านจริยธรรม</p> <p>๔. การจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม กปส.</p> <p>๕. การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ กปส.</p> <p>๖. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</p>	-	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๐.๕	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ	กวธ.กกจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๘๐๐,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนบริหารผลงานให้โปร่งใสและเป็นธรรม	๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมบุคลากร กปส. <u>กิจกรรม</u> ๑. การประชุม อ.ก.พ.กปส. ๒. การดำเนินการทางวินัย	-	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๐.๕	โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมบุคลากร กปส.	กคจ.กคจ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๑๗๘,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรทุก ระดับเพื่อพัฒนา ประสิทธิผลของงาน	๕.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการสร้าง ความผูกพันและความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๕๙ <u>กิจกรรม</u> ๑ : กำหนดแผนปฏิบัติการ สร้างความผูกพันและความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ๒ : จัดสรรงบประมาณสร้าง กิจกรรมความผูกพันของ หน่วยงาน ๓ : ติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ๔ : สำนวณความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร กปส. ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน	๕	๕	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๐.๓	โครงการสร้างความ ผูกพันและความพึง พอใจ ในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร กปส.	ฝปต.กกจ. และ สปพ. สนพ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๓,๓๑๑,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรทุก ระดับเพื่อพัฒนา ประสิทธิผลของงาน	๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จของ การสร้างคามผูกพันของ บุคลากร กปส. <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงาน (สนผ.,สสภ., กพร., และ กกจ.) ระดับ ๒ : ประชุมกำหนด กรอบแนวทางดำเนินการ ระดับ ๓ : สํารวจหาปัจจัย ความผูกพันของบุคลากร กปส. ระดับ ๔ : วิเคราะห์กำหนด ปัจจัยความผูกพัน ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน	-	๓						๐.๕	การสร้างคาม ผูกพันของบุคลากร กปส.	กกจ.และ สพผ.สนผ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๑๐๐,๐๐๐ บาท

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กิจกรรม	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรทุก ระดับเพื่อพัฒนา ประสิทธิผลของงาน	๕.๑.๓ ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน ของบุคลากร <u>กิจกรรม</u> ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงาน และจัดประชุม ระดับ ๒ : สำรวจปัจจัย สภาพแวดล้อมด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพ ในการทำงานของบุคลากร ระดับ ๓ : วิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อมที่สำคัญต้อง พัฒนาปรับปรุง ระดับ ๔ : กำหนดรูปแบบ แนวทางในการพัฒนาปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ระดับ ๕ : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน	-	๓						๐.๒	โครงการพัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน การทำงานด้าน สุขภาพ ความ ปลอดภัยและสวัสดิ ภาพในการทำงาน ของบุคลากร	สลก. และ สปผ.สนผ.	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙	๑๐,๐๐๐ บาท

-----