

ด่วน

ที่ สน ๐๐๑๘.๑/ว ๕๑



ถึง ที่ทำการปกครองอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยจังหวัดสกลนครได้รับแจ้งจากกรมการปกครองว่า สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ จึงขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้ปลัดจังหวัดและนายอำเภอ (ที่ดำรงตำแหน่งระดับอำนวยการ) ดำเนินการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> ภายในวันศุกร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ที่ทำการปกครองอำเภอแจ้งนายอำเภอ (ที่ดำรงตำแหน่งระดับอำนวยการ) ดำเนินการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ผ่านระบบดังกล่าว ภายในวันศุกร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย



ที่ทำการปกครองจังหวัด
กลุ่มงานปกครอง
โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๑๔๖๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ด่วน

ที่ มท ๐๓๐๒.๒/ว๕๓๐๓



ชุด ()
<input type="radio"/> ผ.ค.ม. ()
<input type="radio"/> ก.พ. ()
<input type="radio"/> นิติกร ()

ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี
เลขที่ ๖๖
วันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖
งศก.

กรมการปกครอง

ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.พ. มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้ ปลัดจังหวัดและนายอำเภอ (ที่ดำรงตำแหน่งระดับอำนวยการ) ดำเนินการประเมินการบริหารทรัพยากร บุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> หรือตาม QR Code ที่ปรากฏ ท้ายหนังสือฉบับนี้ ภายในวันศุกร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายแมนรัตน์ รัตนสุคนธ์)
อธิบดีกรมการปกครอง

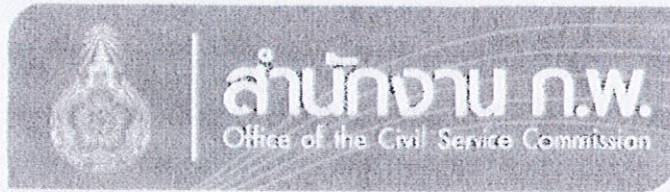


ส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

กองการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๒๒๒๑-๑๘๒๔ ต่อ ๒๓๒

โทรสาร ๐-๒๒๒๑-๑๘๒๔ ต่อ ๒๒๕



ตัวอย่าง

แบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของส่วนราชการระดับกรม

สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ

และผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า

แบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า

ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ สำหรับใช้ในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามระเบียบดังกล่าว

การประเมินครั้งนี้ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือผู้ที่ เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ (ยกเว้นในส่วนของข้อเสนอแนะ) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะนำผลที่ได้จากแบบประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงกลไกและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่านั้น ทั้งนี้ แบบประเมินประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จำนวน ๒ ข้อ และส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จำนวน ๒๘ ข้อ

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (กยช.)
สำนักงาน ก.พ.

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ส่วนราชการที่สังกัด

กรม.....

๒. ตำแหน่ง

ประเภท.....

ระดับ.....

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และเลือกตอบให้ครบทุกข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน โดยมีตัวเลือกในการตอบดังนี้

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยดำเนินการได้ดีมาก หรือสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยดำเนินการได้ดี หรือเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง เห็นด้วย
- ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย และผู้รับผิดชอบควรปรับปรุง
- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วย และผู้รับผิดชอบควรปรับปรุง/ดำเนินการอย่างเร่งด่วน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	ส่วนราชการมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล					
๒	การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยให้ท่านสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
๓	ส่วนราชการ มีการบริหาร/จัดสรรอัตรากำลังที่ช่วยผลักดันภารกิจสำคัญของส่วนราชการ					
๔	การจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบในส่วนราชการเป็นประโยชน์กับการผลักดันงานของท่าน					
๕	เมื่อมีตำแหน่งสำคัญว่าง ส่วนราชการมีผู้ที่มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสมและสามารถสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานได้					
๖	ส่วนราชการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งผู้ที่มีความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันของส่วนราชการ					
๗	ส่วนราชการมีเครื่องมือในการประเมินบุคคลที่ทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับภารกิจงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสม และเป็นธรรม					
๙	การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสม และเป็นธรรม					
๑๐	การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสม และเป็นธรรม					
๑๑	ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด					
๑๒	ส่วนราชการมีการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีทักษะในการสอนงาน (Coaching) ที่ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนา					
๑๓	ส่วนราชการมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ					
๑๔	ส่วนราชการมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่านได้เป็นอย่างดี					
๑๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการ สามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้อย่างชัดเจน					
๑๖	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ดังนี้					
	๑๖.๑ การพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการมีการนำผลประเมินฯ มาใช้					
	๑๖.๒ ผู้ที่มีผลการประเมินฯ ดีในส่วนราชการมักอยู่ในกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)					
	๑๖.๓ ผู้ที่มีผลการประเมินฯ ดีในส่วนราชการมักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
๑๖.๔ ท่านนำผลการประเมินฯ มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของตน						
๑๗	ส่วนราชการมีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ					
๑๘	ส่วนราชการมีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา					
๑๙	ส่วนราชการมีการดูแลกลุ่มกำลังคนคุณภาพได้ดี					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๐	ส่วนราชการมีสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล และระบบป้องกันภัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้การปฏิบัติการของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๑	ส่วนราชการมีการจัดกิจกรรม หรือการดำเนินงานที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีการช่วยเหลือ ให้เกียรติ และไว้ใจกัน					
๒๒	สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี สถานที่หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น <u>ช่วยส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน</u>					
๒๓	การเจ้าหน้าที่มีการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๔	ส่วนราชการมีกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร					

๒๕. การดำเนินงานของการเจ้าหน้าที่เรื่องที่ท่านพึงพอใจมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

.....

.....

.....

๒๖. การดำเนินงานของการเจ้าหน้าที่เรื่องที่ท่านเห็นว่าควรต้องปรับปรุงมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๒๗. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....

๒๘. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....