

กตปฎิรหัทส

หมวด 5 การนุ้บเนนหรืพหยากรนุคคล

รหัทส	แนวทางการดําเนินการ	ประเด็นยอຍการพิจารณา	ดําเนินการครบถ้วน		คําอธิบายผลการดําเนินการเพิ่มเติม
นร 1	ส่วนราชการตองกำหนดบัจจยที่มีผลตอความผาสก และความพึงพอใจของนุคคลาร รวมทั้งตองมีการวิเคราะห์และปรับปรุ้บัจจยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันตอองคการ	1. มีแนวทางในการกำหนดบัจจยที่มีผลตอความผาสก และความพึงพอใจของนุคคลารแต่ละกลุ้ม และจัดลำดับความสำคัญของบัจจยดังกล่าว	<input checked="" type="checkbox"/>	ไป	กมรโยธาธิการและผังเมือง ได้มีคำสั่ง ที่ มท ๑๑๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดบัจจยที่มีผลตอความผาสก และความพึงพอใจ ของการนุ้บเนนการ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางกำหนดบัจจย โดยกำหนดหัวข้อคำถามตามแนวทางคู่มือ คําอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้ครอบคลุมในทุกมิติ และแจ้งให้ทุกหน่วยงานกรอกข้อมูลลงในแบบสอบถามดังกล่าว โดยกำหนดขนาดกลุ้มตัวอย่างตามหลักสถิติระเบียบวิธีวิจัย
		2. มีการนำบัจจยความผาสก และความพึงพอใจของนุคคลารเพื่อใช้ในการวางแผนสร้างควาผาสก และความพึงพอใจของนุคคลาร	<input checked="" type="checkbox"/>	ไป	คณะทำงานฯ นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลวิเคราะห์ เพื่อกำหนดบัจจยและจัดลำดับความสำคัญของบัจจย โดยดูจากบัจจยที่มีค่าความพึงพอใจน้อย จะถือว่ามีความสำคัญมาก และได้นำความสำคัญของบัจจยที่ได้จัดทำแผนการสร้างควาผาสกของนุคคลาร เช่น บัจจยตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้นำมาจัดทำโครงการกำหนดตำแหน่งเป็นลำดับที่สูงขึ้น และนำแผนความผาสก ความพึงพอใจของนุคคลารกรมโยธาธิการและผังเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เสนออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
		3. มีการนำแผนการสร้างควาผาสก และความพึงพอใจของนุคคลารไปปฏิบัติจริง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันตอองคการ	<input checked="" type="checkbox"/>	ไป	ได้นำแผนความผาสกและความพึงพอใจของนุคคลาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยการแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติและรายงานผลให้ทราบ
		4. มีการประเมินความผาสกและความพึงพอใจของนุคคลาร	<input checked="" type="checkbox"/>	ไป	มีการประเมินความผาสกและความพึงพอใจของนุคคลาร ภายหลังจากการปฏิบัติตามแผนความผาสกและความพึงพอใจของนุคคลารโดยการจัดทำแบบสอบถามความผาสก และความพึงพอใจของนุคคลาร แจ้งเวียนหน่วยงานต่าง ๆ โดยกำหนดขนาดกลุ้มตัวอย่างตามหลักสถิติ ระเบียบวิธีวิจัย เพื่อวัดผลความพึงพอใจ
			คะแนน	5.00	

กตปุมรหัส

หมวด 5 การประเมินทรัพย์สินบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นย่อยการพิจารณา	ดำเนินการครบถ้วน		คำอธิบายผลการดำเนินการเพิ่มเติม
HR 2	ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1. มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	ประกาศกรมฯ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม
		2. มีแนวทางในการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	ประกาศกรมฯ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กำหนดแนวทางให้ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน พร้อมประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
		3. มีแนวทางการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	ประกาศกรมฯ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กำหนดแนวทางจัดสรรแรงจูงใจ โดยแบ่งระดับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ - ระดับดีเด่น มากกว่าร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐ - ระดับดีมาก มากกว่าร้อยละ ๘๐ ถึง ๙๐ - ระดับดี มากกว่าร้อยละ ๗๐ ถึง ๘๐ - ระดับพอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๐ (ผ่านการประเมิน) - ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ผ่านการประเมิน) โดยมีเงื่อนไขการเลื่อนขั้นราชการ แต่ละรอบการปฏิบัติราชการ ตามประกาศดังนี้ ๑) ประกาศกรมฯ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ๒) ประกาศกรมฯ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔
			คะแนน	5.00	

กตปฐมรหีส

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นย่อยการพิจารณา	ดำเนินการครบถ้วน		คำอธิบายผลการดำเนินการเพิ่มเติม
110	ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP 3 ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	1. มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP 3 มาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และนำแผนไปปฏิบัติ	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<p>๑. นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว มาจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและติดตามผล โดยมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการ ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ และแจ้งให้ผู้รับผิดชอบติดตามกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามแผน</p> <p>๒. หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ มท ๐๗๐๒.๒/ว ๒๐๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕ แจ้งทุกหน่วยงานในสังกัดกรม เพื่อทราบเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ฯ และแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ฯ</p> <p>๓. หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ มท ๐๗๐๒.๒/๗๐๑, ๗๐๒, ๗๐๓ และ ๗๐๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ และ ที่ มท ๐๗๐๒.๒/- ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๕ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงาน</p>
		2. มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานฯ และสรุปผลรายงานผู้บริหารทราบ และนำผลการดำเนินการไปทบทวน และปรับปรุงในปีต่อไป
		3. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	ติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำเป็นแบบสำรวจความพึงพอใจ และนำมาวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น
			คะแนน	5.00	

กตปุมรหัส

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นย่อยการพิจารณา	ดำเนินการครบถ้วน		คำอธิบายผลการดำเนินการเพิ่มเติม
HR 4	ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	1. มีแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<p>1. มีประกาศแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม ประกอบด้วย เนื้อหาหลักสูตร ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรม คุณสมบัติของวิทยากร เทคนิคการฝึกอบรม สถานที่ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการอบรม และตัวชี้วัดผลการฝึกอบรม</p> <p>2. มีการทบทวนแนวทางการใช้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม</p>
		2. มีการนำหลักเกณฑ์ไปใช้ในการจัดฝึกอบรม	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<p>1. มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓ ถึงปัจจุบันยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. มีการทบทวนแนวทางการใช้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔</p> <p>3. มีการออกแบบสอบถามการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการติดตามและ ประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ว่าให้ทำตามหลักเกณฑ์หรือไม่</p>
		3. มีการประเมินประสิทธิผลการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร/ความคุ้มค่าของการพัฒนา	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<p>มีการออกแบบสอบถามเพื่อประเมินประสิทธิผลการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร/ความคุ้มค่า ของการพัฒนา จำนวน ๒ ฉบับ</p> <p>1. แบบสอบถาม ตามผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>2. แบบสอบถาม ตามผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>แนวทางในการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรม</p> <p>๑. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านประเมินประสิทธิผลการจัดฝึกอบรม</p> <p>๑.๑ หลักสูตรการอบรมที่ผ่านเกณฑ์ตามหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรม ทุกหลักสูตร</p> <p>๑.๒ ความพึงพอใจในภาพรวมโครงการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๑.๓ ผลต่างของผู้ตอบแบบสอบถามได้คะแนนถูกต้องก่อนการอบรมและหลังการอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐</p> <p>๒. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรม</p> <p>๒.๑ ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมาใช้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐</p> <p>๒.๒ ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒.๓ ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐</p>
คะแนน	5.00				

กตปุมรหัส

หมวด 5 การมุ่งเน้นหรือบทบาทบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นย่อยการพิจารณา	ดำเนินการครบถ้วน		คำอธิบายผลการดำเนินการเพิ่มเติม
HR 5	ส่วนราชการมีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่ บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร	1. มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าของ บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	โดยนำแผนสร้างความก้าวหน้าของสายงานสถาปนิกที่กำหนดในถึงประมาณ ๒๕๕๓ มาปรับปรุง
		2. มีการดำเนินการตามแผนการสร้าง ความก้าวหน้าของบุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	มีการประกาศรับสมัครตำแหน่งสถาปนิกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในแผนสร้างความก้าวหน้าของสายงานสถาปนิก
		3. มีการประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนการสร้าง ความก้าวหน้าของบุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร สายงานสถาปนิก เพื่อประกอบการทบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป
			คะแนน	5.00	